

# **Lønftale for laboratoriefunktionærer på Københavns Uni- versitet**

## **Udmøntning af lønpolitikken**

StK-fællesoverenskomsten  
HK/STAT. Organisationsaftale for laboratoriefunktionærer

## INDHOLD

Intentionerne med det nye lønsystem på K.U. ....	3
Hvem er omfattet af aftalen .....	3
Kriterier for indplacering i løngrupper .....	4
Løngruppe 1 .....	4
Løngruppe 2 .....	4
Løngruppe 3 .....	4
Løngruppe 4 .....	5
Løngruppe 5 .....	5
Løngruppe 6 .....	5
Tillæg .....	5-6
Tillægsniveauer .....	6
Tillægstyper .....	6-7
Forhåndsftaler .....	7
Forhandlinger .....	7
Forhandlingsparterne .....	7
Nyansættelse .....	7
Fastholdelse og årlig lønforhandling .....	7
Statistik og information .....	8
Stillingsbeskrivelser .....	8
Ikrafttræden og opsigelse .....	8
BILAG 1: Kriterier for tildeling af kvalifikations- og funktionstillæg til laboratoriefunktionærer ansatte på K.U. ....	9

## INTENTIONERNE MED DET NYE LØNSYSTEM PÅ K.U.

Som et led i opfyldelsen af K.U.'s overordnede mål er det nødvendigt at kunne tiltrække, udvikle og fastholde velkvalificerede laboratoriefunktionærer, som har stor betydning for fakulteternes virke indenfor forskning og undervisning.

Der henvises til Københavns Universitets overordnede lønpolitik af 23. maj 2003.

Det er hensigten:

- at lønnen afspejler den enkelte laboratoriefunktionærs ansvar og kvalifikationer.
- at laboratoriefunktionærer fremover kan opnå en lønudvikling i takt med udviklingen i opgaver, ansvar og kvalifikationer.
- at generalister og specialister skal have mulighed for en ligeværdig karrierevej, hvilket også skal ske i lønmæssige henseende.
- at det nye lønsystem medvirker til at sikre, at lønniveauet på K.U. står i rimeligt forhold til det øvrige arbejdsmarked.

I de nye lønsystemer erstattes de hidtil centralt fastlagte lønforløb i et vist omfang af en lokal løndannelse. Det er dog parternes hensigt, at medarbejdernes løn som hidtil udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal til lægsdannelse.

Det er vigtigt at sikre åbenhed og gennemskuelighed i kriterier for løngruppeindplacering og tilde-  
ling af tillæg, forhandlingsprocedurer mv., så medarbejdere og ledere opfatter lønsystemet som ri-  
meligt og gennemskueligt. Ud over det ansvar, de kvalifikationer og de funktioner, som ligger i stil-  
lingen, skal det tilstræbes, at der kommer en rimelig og fair løndannelse i sammenlignelige stillinger  
internt på Københavns Universitet. Men ved lokale lønforhandlinger vil det imidlertid være natur-  
ligt, at opgaver og medarbejdere kan vurderes forskelligt fra område til område, hvorfor der kan op-  
stå lønforskelle.

## HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Alle laboratoriefunktionærer uanset finansiering er omfattet af det nye lønsystem og dermed af den-  
ne aftale<sup>1</sup>. Der er dog følgende undtagelser:

Laboratoriefunktionærer, som er ansat inden 1. april 2000, og som har valgt at forblive på det gamle  
lønsystem, er ikke omfattet af denne aftale. Der henvises til bilag 5 i organisationsaftalen, se note 1.

Timelønnede ansat under 1 måned er ikke omfattet af denne aftale.

For ansatte under det **socialt kapitel** i staten gælder følgende:<sup>2</sup>

For personer ansat i *jobtræning* og *puljejob* er det lovgivningsmæssigt fastsat, at den samlede afløn-  
ning ikke må overstige dagpengenes maksimumssats. De er derfor ikke omfattet af denne aftale.

<sup>1</sup> Der henvises i øvrigt til

- gældende *organisationsaftale* for laboratoriefunktionær i statens tjeneste - indgået mellem Finansministeriet og HK/STAT, Dansk Laborant-Forening (ved denne aftales indgåelse gælder aftale dateret d. 19. december 2002).

<sup>2</sup> Der henvises i øvrigt til

- Vejledning om socialt kapitel i staten (ved denne aftales indgåelse gælder vejledning af juni 2004).

Ansatte i *flexjob* er omfattet af aftalen. Ydelse af tillæg indgår ikke i det løntilskud, som hjemkommunen og Økonomistyrelsen dækker.

## **KRITERIER FOR INDPLACERING I LØNGRUPPER**

Nedenstående er eksempler på hvilke kriterier, der danner grundlag for indplacering i en af de 6 løngrupper. Som hovedregel ansættes laboranter i løngruppe 3-6.

Et eller flere kriterier for indplacering i en given løngruppe skal være opfyldt i et omfang, som er afgørende for stillingen. Ligeledes skal mindst ét af kriterierne nævnt under "Løngrupperne 3-6 være opfyldt i et omfang, som er afgørende for stillingen, førend der kan indgås aftale om oprykning til denne højere løngruppe.

Hvis det samlede lønniveau inkl. tillæg i én løngruppe overstiger basislønnen i en højere løngruppe, skal en omklassificering dog overvejes.

De aktuelle basislønninger fremgår af Finansministeriets lønoversigt.

### **Løngruppe 1**

*Løngruppen omfatter ufaglærte medarbejdere, og den beskrives ikke yderligere.*

### **Løngruppe 2**

#### **Løngruppen omfatter basisløntrin 1 og 2.**

Basisløntrinene er 1-årige.

Laboranter, der er KVVU-uddannede, jfr. organisationsaftalens § 8, stk. 1, litra a, indplaceres på basisløntrin 2 med et årligt tillæg på kr. 8.000,00 ( 1. oktober 1997-niveau ).

Løngruppen omfatter laboratoriefunktionærer med uddannelser opregnet i organisationsaftalen, og som medvirker ved almindeligt forefaldende laborantarbejde, som ikke kræver væsentlig stillingsmæssig erfaring eller stor specialviden.

### **Løngruppe 3**

Løngruppen har ét basisløntrin.

Løngruppen omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af kvalificeret arbejde, som forudsætter relevant uddannelse og erfaring, **f.eks.**

- selvstændig organisering af laboratoriarbejde eller feltarbejde **eller**
- selvstændig instruktion i overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver **eller**
- selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse af overvågnings- og forskningsopgaver på områder af en vis betydning.

### **Løngruppe 4**

Løngruppen har ét basisløntrin.

Løngruppen omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter relevant uddannelse og længerevarende erfaring, **f.eks.**

- selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse af overvågnings-, forsknings-, udviklings- og undervisningsopgaver **eller**
- selvstændigt ansvar for udvikling, opbygning og optimering af analyseudstyr/specialapparatur **eller**
- selvstændigt ansvar for kvalitetssikring af overvågnings- og forskningsresultater på områder, der kræver stor specialviden.

### **Løngruppe 5**

Løngruppen har ét basisløntrin.

Løngruppen omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter en relevant uddannelse, længerevarende erfaring og betydelig viden, **f.eks.**

- varetagelse af betydningsfulde og større områder og med selvstændig kompetence i afgørelser **eller**
- varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde som forudsætter en længevarende, betydelig erfaring og viden.

### **Løngruppe 6**

Løngruppen har ét basisløntrin.

Løngruppen omfatter stillinger, der indebærer varetagelse af selvstændige, kvalificerede arbejdsopgaver, som forudsætter en relevant uddannelse, længerevarende erfaring og specialist eller ledelsesmæssige kompetencer, **f.eks.**

- varetagelse af ledelsesopgaver **eller**
- varetagelse af opgaver, der forudsætter selvstændig kompetence i væsentlige afgørelser **eller**
- varetagelse af selvstændigt, kvalificeret arbejde, som forudsætter kompetencer på specialistniveau.

### **Overgang til nyt lønsystem:**

Laboratoriefunktionærer på gammelt lønsystem kan overgå til det nye lønsystem hver den 1. april. Hvis en laborant ved forhandling får reguleret sin løn, skal vedkommende overgå til det nye lønsystem fra tidspunktet for lønforbedringen.

Ingen vil ved overgang til Ny Løn få lønnedgang.

### **TILLÆG**

Ved oprykning til en højere løngruppe bortfalder hidtidige kvalifikations- og funktionstillæg, medmindre andet aftales.

## **Tillægsniveauer**

Tillægsniveauer skal altid ses i forhold til de kvalifikationer og opgaver, der forventes i en given løngruppe samt den enkelte medarbejders præstation.

Tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanten, samt deres suppleanter, må ikke lønmæssigt stilles ringere eller forhindres i at deltage i uddannelse, der tilbydes øvrige medarbejdere

Tillæg vil som hovedregel være pensionsgivende, og såvel tillæg som forhøjelse af tillæg bør være af en mærkbar størrelse.

Førstegangstillæg ydes normalt i en størrelsesorden af ikke under 7.500 kr. årligt eller et multiplum deraf. Lønpolitikken for det enkelte fakultet kan dog indeholde andre størrelser.

Er der behov for efterfølgende regulering af et tillæg, kan det ske med andre størrelser.

Engangsvederlag ydes som hovedregel med minimum 10.000,- kr. Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.

Tillægsstørrelser angives i årligt grundbeløb – 1. oktober 1997 niveau – excl. pension, og for fuldtidsbeskæftigede. Engangsvederlag angives dog i aktuelt niveau.

Ved beskæftigelse på deltid reduceres tillægget svarende til beskæftigelsesgraden, medmindre andet aftales.

Personale og Jura oplyser de aktuelle beløbstørrelser (nutidskroner) overfor medarbejderen. De kan i øvrigt fås ved henvendelse til Personale og Jura eller tillidsrepræsentanten.

## **Tillægstyper**

**Kvalifikationstillæg:** tillæg ud over de nævnte basisløntrin. Tillæg fastsættes på baggrund af den enkelte ansattes faglige og personlige kvalifikationer. Der kan være tale om kvalifikationer som f.eks. uddannelse og erfaring, men også mere subjektive/skønsprægede kriterier, som f.eks. medarbejderens evne til at udfylde stillingen. Der kan ligeledes være tale om rekrutterings-/fastholdelsestillæg.

Kvalifikationstillæg aftales typisk som varige tillæg, men kan også i ganske særlige tilfælde aftales som tidsbegrænsede tillæg.

**Funktionstillæg:** tillæg ud over de nævnte basisløntrin. Anvendes til at honorere varetagelsen af særlige arbejds- og ansvarsområder. Funktionstillæg er typisk tids- eller opgavebegrænsede, men kan være varige, hvis den tillægsgivende funktion er en integreret del af selve stillingsindholdet.

Hvis medarbejderen skifter stilling bortfalder samtlige de funktionstillæg, som medarbejderen hidtil har oppebåret, medmindre andet aftales. Aftalte funktionstillæg fortsætter uændret i den ledigblevne stilling, og der skal ikke forhandles om disse tillæg med den nye medarbejder i den pågældende stilling.

**Engangsvederlag:** ud over kvalifikations- og funktionstillæg kan der indgå aftale om at tildele engangsvederlag, typisk hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

### **Mobilitetstillæg.**

Ansatte, der bliver omfattet af en generel aftale om turnus, jobbytte eller opgaverotation, ydes et årligt kvalifikationstillæg, som fastsættes efter nærmere forhandling. Den ansatte bevarer tillægget ved en flytning til et andet tjenestested.

### **Forhåndsftaler**

Der kan indgås forhåndsftaler om kvalifikations- og funktionstillæg gældende for hele K.U. Når de aftalte kriterier er opfyldt, udmøntes de konkrete tillæg til den enkelte medarbejder uden yderligere aftale.

Parterne er enige om, at der ydes et tillæg for varetagelse af funktionen som elevansvarlig. Størrelsen af tillægget aftales lokalt. Elevansvarlig er den medarbejder, som har fået delegeret ansvaret for elevens ansættelse, uddannelsesforløb, kontakt til skole etc.

Parterne er enige om, at nyudannede laboranter ( KVVU-uddannede ), der ansættes på uddannelsesstedet, som hovedregel indplaceres i løngruppe 3.

Parterne er enige om, at der bør aftales tillæg for følgende hverv:

- Daglig arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant med ansvar for større områder.
- Uddannelseslaborant, der selvstændigt leder og planlægger arbejdet med den praktiske afvikling af øvelseskurser for studerende ved fakulteternes uddannelser i en væsentlig del af arbejdstiden.

Det enkelte fakultet og institut kan desuden indgå forhåndsftaler, der kun dækker et afgrænset område og sigter mod forhold på den enkelte enhed. Den lokale tillidsrepræsentant skal altid inddrages.

## **FORHANDLINGER**

### **Forhandlingsparterne**

Aftaler indgås mellem de forhandlingsberettigede parter, d.v.s. mellem universitetets ledelse - hvor ledelsesdelegationen er foregået efter rektors ledelsesvejledning - og tillidsrepræsentanter for Dansk Laborant-Forening.

Forhandlinger 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.<sup>3</sup>
- 2) fastholdelse.
- 3) den årlige lønforhandling.

---

<sup>3</sup> Universitetet skal præcisere, at for alle faggrupper gælder det, at ved forlængelse af tidsbegrænset ansættelse og ved overgangen til fastansættelse af eksternt lønnet personale, skal der forhandles som ved nyansættelser.

## **ÅBENHED**

Ledelsen orienterer om forhandlingerne på tjenestestedet. Ledelsen meddeler den enkelte ansatte resultatet af forhandlingen. Ledelsen (den nærmeste chef) skal også kunne begrunde et afslag overfor den enkelte medarbejder.

## **STATISTIK OG INFORMATION**

Der henvises til den overordnede lønpolitik på Københavns Universitet.

## **STILLINGSBESKRIVELSER**

Stillingsbeskrivelser er et nødvendigt værktøj i nyansættelser og lønforhandlinger både for ledelse og tillidsrepræsentant. En stillingsbeskrivelse er ikke et aftaledokument.

Parterne opfordrer derfor til, at tjenestestederne udarbejder stillingsbeskrivelser for alle medarbejdere, og at disse anvendes og udvikles aktivt ved ansættelser, udviklingssamtaler, lønforhandlinger, diskussioner om arbejdets tilrettelæggelse, ressourceplanlægning, planlægning af kompetenceudvikling m.v.

## **IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE**

Aftalen træder i kraft den 1. juni 2004, og den afløser den hidtidige aftale af 1. april 2000.

Aftalen følger statens overenskomstperioder og kan af parterne opsiges skriftligt med tre måneders varsel til udløbet af en overenskomstperiode, d.v.s. tidligst til den 31. marts 2005. Efter en eventuel opsigelse løber aftalen videre indtil den erstattes af en ny aftale, dog i maksimalt 3 måneder efter udløbet af den opsagte aftale.

Den 26. januar 2005.

Niels Tvede Hansen  
Souschef

Fritz Buster Nielsen  
Fællestillidsrepræsentant

## **BILAG 1: KRITERIER FOR TILDELING AF KVALIFIKATIONS- OG FUNKTIONSTILLÆG TIL LABORATORIEFUNKTIONÆRER PÅ K.U.**

Tillægsniveauer skal altid ses i forhold til de kvalifikationer og opgaver, der forventes i en given løngruppe.

Listen er ikke udtømmende. Der kan begrundes med andre forhold, som der er enighed mellem parterne om. Det enkelte samarbejdsudvalg kan fastsætte kriterier, som er relevant for fagområdet.

### **Eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg:**

- Selvstændighed i jobbet, herunder bredde og dybde i faglig viden erhvervet via jobberfaring eller deltagelse i kompetencegivende kurser, efter- og videreuddannelse.
- Balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked
- Rekruttering og fastholdelse
- Erfaring fra jobbrokering, jobbytte eller lignende
- Formidlingsevner
- Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet, f.eks. specialviden, lokalkendskab og bredde i viden.
- Rutine, sikkerhed og arbejds kvalitet
- Engagement, omstillingsparathed, fleksibilitet, fornyelse og strategisk tænkning

### **Eksempler på kriterier for funktionstillæg:**

- Praktikvejleder, uddannelsesansvarlig
- Projektdeltagelse, - ledelse, deltagelse i udvalg/nævn og bestyrelsesposter af betydning for institutionen mv.
- Ledelseskompetence, herunder prioritering, koordineringsopgaver og opgavefordeling samt personaleansvar
- Konsulentopgaver og faglig sparring af andre medarbejdere
- Opgaver vedr. kvalitetssikringssystemer
- Akkrediteringsopgaver
- Metodeudviklings- og valideringsopgaver
- Specialistfunktioner
- Varetagelse af eksterne kontakter til samarbejdspartnere m. fl
- Selvstændig beslutningskompetence
- Opgaver af kompleks, tværgående og koordinerende art
- Omstillings- og udviklingsopgaver
- Planlægnings-, og koordinerings- og instruktionsopgaver
- Metodeudvikling forsøgsplanlægning
- Dokumentations- og formidlingsopgaver
- Styring af prøveflow i laboratoriet
- Apparatansvarlig og styring og vedligeholdelse.
- Indsamling af materiale, dyrkning/opformering og "timing" af materiale