

Lønaftale for Teknikere for Teknisk Landsforbunds forhandlings- område på Københavns Universitet

**Ved udmøntning af lønpolitikken gælder
samme rettigheder for denne lønaftale som for
øvrige lønftaler på Københavns Universitet**

StK-fællesoverenskomsten

Organisationsaftale for forskningsteknikere og ingeniørassistenter

Organisationsaftale for tekniske assistenter, tekniske tegnere, tekniske designere, kvalitets- og måleteknikere, byggeteknikere, maskinteknikere, produktionsteknologer og bygningskonstruktører.

Organisationsaftale for kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, procesteknologer, konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører.

INDHOLD

Intentionerne med det nye lønsystem på K.U.	3
Hvem er omfattet af aftalen	3
Lønssystemet	4
Basislønnen	4
Forskningsteknikere og Ingeniørassistenter	4
Tekniske assistenter, tekniske tegnere, tekniske tegnere, tekniske designere, kvalitets- og måleteknikere, byggeteknikere, maskinteknikere, produktionsteknologer, bygningsteknikere, kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, procesteknologer, konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører	4
Tillæg	4
Tillægsniveauer	4
Tillægstyper	5
Forhåndsftaler	5
Forhandlinger	6
Forhandlingsparterne	6
Nyansættelse	6
Fastholdelse og årlig lønforhandling	6
Statistik og information	6
Stillingsbeskrivelser	6
Evaluering	6
Ikrafttræden og opsigelse	6
BILAG 1: Kriterier for tildeling af kvalifikations- og funktionstillæg på K.U.....	7-8

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 teknikere.

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

Det er hensigten:

- at lønnen afspejler den enkelte teknikers ansvar og kvalifikationer.
- at teknikere fremover kan opnå en lønudvikling i takt med udviklingen i opgaver, ansvar og kvalifikationer.

Det skal være muligt at forhandle et lønniveau, der svarer til, hvad der kan opnås uden for Københavns Universitet i sammenlignelige stillinger og funktioner. I hele ansættelsesforløbet skal lønnen afspejle den enkelte ansattes kvalifikationer, indsats, effektivitet, ansvar og kompetence og derved sikre en reel lønudvikling.

Målet er at etablere et gennemskueligt system af velbegrundede kriterier, der understøtter lønforhandlingerne. Det skal være muligt at opnå tillæg i alle arbejdsfunktioner.

HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

Alle tekniske assistenter, tekniske tegnere, tekniske designere, kvalitets- og måleteknikere, byggeteknikere, maskinteknikere, produktionsteknologer, bygningskonstruktører, kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere, procesteknologer, konserveringsteknikere/B. Sc. og inventarkonduktører uanset finansiering er fra den 1. april 2003 omfattet af det nye lønsystem og dermed af denne aftale.

Alle forskningsteknikere/ingeniørassistenter uanset finansiering er fra den 1. oktober 2003 omfattet af det nye lønsystem og dermed af denne aftale.¹

I denne aftale er grupperne benævnt teknikere.

Der er dog følgende undtagelser:

Elever og timelønnede ansat under 1 måned er ikke omfattet af denne aftale.

For ansatte under det **socialt kapitel** i staten gælder følgende:²

For personer ansat i *job med tilskud (jobtræning)* er det lovgivningsmæssigt fastsat, at den samlede aflønning ikke må overstige dagpengenes maksimumssats. De er derfor ikke omfattet af denne aftale.

¹ Der henvises i øvrigt til

- gældende *organisationsaftaler* for forskningsteknikere/ingeniørassistenter, tekniske assistenter/tegnere og kemoteknikere, konserveringsteknikere - indgået mellem Finansministeriet og Teknisk Landsforbund (ved denne aftales indgåelse gælder organisationsaftaler dateret hhv. den 19. januar 2004, 9. maj 2003 og 13. maj 2003).

² 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.

Lønssystemet:

Det nye lønsystem bygger på en basisløn, som er udtryk for den garanterede løn for alle nyansatte/nyuddannede. Basislønnen forudsættes lokalt suppleret med tillæg for kvalifikationer, funktioner eller ved opnåelse af på forhånd beskrevne resultater.

Basislønninger:

Forskningsteknikere/Ingeniørassistenter: Ét basisløntrin, som udgør 241.000 kr. årligt.

Tekniske assistenter, tekniske tegnere og tekniske designere:

Trin 1 192.000 kr. årligt. (1-årigt).

Trin 2 195.000 kr. årligt.

Byggeteknikere, maskinteknikere, kvalitets- og måleteknikere, produktionsteknologer: Ét basisløntrin, som udgør 214.000 kr. årligt.

Bygningskonstruktører: Ét basisløntrin, som udgør 226.000 kr. årligt.

Kemoteknikere, levnedsmiddelteknikere og proces teknologer: Ét basisløntrin, som udgør 206.000 kr. årligt.

Konserveringsteknikere/B. Sc og inventarkonduktører: Ét basisløntrin, som udgør 220.000 kr. årligt.

Alle beløb er angivet i 1. oktober 1997- niveau og reguleres løbende jf. reguleringsordningen.

Pension: Alle løndelevende er pensionsgivende i henhold til organisationsaftalerne.

Overgang til nyt lønsystem:

De nye lønsystemer træder i kraft hhv. den 1. april 2003 og den 1. oktober 2003.

Ingen vil ved overgang til nyt lønsystem få lønnedgang.

Tillægsniveauer

Tillægsniveauer skal altid ses i forhold til de kvalifikationer og opgaver, der forventes af teknikere samt den enkelte medarbejders præstation. Såvel tillæg som tillægshøjelser bør være af en mærkbar størrelse.

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

Tillægshøjelser angives i årligt grundbeløb – 1. oktober 1997 niveau – excl. pension, og for fuld-tidsbeskæftigede. Engangsvederlag angives dog i aktuelt niveau.

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

Personale og Jura oplyser de aktuelle beløbsstørrelser (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 varetage lsen af særlige arbejds- og ansvarsområder. Funktionstillæg kan være tids- eller opgavebestemt, men er 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. 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 indgås aftale om at tildele engangsvederlag, typisk hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

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.

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

Resultataftale: Der kan på baggrund af, en på forhånd forhandlet målopfyldelse, tildeles tillæg svarende til i hvor høj grad målet er nået. Begge forhandlingsberettigede parter skal forestå denne vurdering.

På baggrund af en nærmere defineret opgave, f. eks. målbar besparelse, kan der indgås aftaler om, at dette for pågældende medarbejder(e) honoreres i form af engangsvederlag. Sådanne aftaler kan indgås inden løsning af opgave påbegyndes.

FORHANDLINGER

Forhandlingsparterne

Aftaler indgås mellem de forhandlingsberettigede parter, d.v.s. mellem universitetets ledelse - hvor ledelsesdelegationen er foregået efter rektors ledelsesvejledning - og fællestillidsrepræsentant Poul Erik Krogshave.

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.
- 2) fastholdelse.
- 3) den årlige lønforhandling.

ÅBENHED

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

Der skal være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor, hvorfor de kriterier, som ligger til grund for betalingen, bør fremgå af enhver aftale.

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. oktober 2003.

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.

Den 18. januar 2005.

Niels Tvede Hansen
Souschef

Poul Erik Krogshave
Fællestillidsrepræsentant

BILAG 1: KRITERIER FOR TILDELING AF KVALIFIKATIONS- OG FUNKTIONSTILLÆG TIL TEKNIKERE OG INGENIØRASSISTENTER (TL) PÅ K.U.

Tillægsniveauer skal altid ses i forhold til de kvalifikationer og opgaver, der forventes for den enkelte tekniker.

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:

- Efter- og videreuddannelse.
- Arbejdskendskab, herunder erhvervs erfaring af betydning for udførelsen af jobbet.
- Serviceorientering, engagement og ansvarlighed i jobbet.
- Udviser evne til fornyelse og strategisk tænkning.
- Udviser stor selvstændighed i opgaveløsningen.
- Arbejdskvalitet, selvstændig kvalitetssikring af eget arbejde på områder, der kræver stor specialviden.
- Højt specialiserede kompetencer, som ikke normalt forventes af teknikere.
- Erfaringer fra jobrokering, jobbytte eller lignende.
- Samarbejde og social ansvarlighed.
- Individuelle resultater.
- Fleksibilitet
- Rekruttering og fastholdelse

Eksempler på kriterier for funktionstillæg:

- Specialistfunktioner af en særlig betydning for arbejdets udførelse.
- Ledelseskompetence, herunder personaleledelse.
- Autorisation.
- Uddannelsesansvarlig for elever.
- Varetagelse af særligt ansvar i vanskelige/større projekter eller driftsopgaver.
- Varetagelse af særlige koordinerings- og/eller planlægningsopgaver i afdelingen.
- Selvstændig beslutningskompetence.
- IT-brugeransvarlig.
- Selvstændig ansvar for udvikling, opbygning og optimering af forskningsudstyr.
- Indkøbsansvarlig (herunder budget, regnskab og lagerstyring)
- Instruktion og vejledning/ undervisning af kollegaer, elever, og studerende i overvågnings-, forsknings-, udviklings-, og undervisningsopgaver
- Arbejder i selvstyrende grupper.
- Ekstern undervisning og/eller konsulentfunktioner uden for Københavns Universitet.
- Kontaktperson for udenlandske gæsteforskere, studerende og til eksterne samarbejdspartnere m.fl.
- Nye arbejds gange og ressourcebesparende foranstaltninger
- Udarbejder sikkerhedsinstrukser og/eller procedurer vedr. sikkerhedsarbejdet
- Forsøgsplanlægning.

- Omstillings- og udviklingsopgaver (f.eks. rokeringsplaner, kvalitetsstyring, ISO-godkendelse mm.)
- Særlige ulemper (smudsigt, nedslidende arbejde).

Ved den årlige lønforhandling skal eventuelle lønforbedringer i form af tillæg ydes med minimum 7.500,00 kr. årligt. Kvalifikations- og funktionstillæg er pensionsgivende