



Cirkulære om organisationsaftale for

## **Forskningsteknikere og ingeniørassistenter (Teknisk Landsforbund)**

**2002**

Cirkulære af 19. januar 2004

PKAT nr. 042

J.nr. 01-333/15-5

Perst. nr. 005-04

## Indholdsfortegnelse

### Cirkulære

Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser .....	3
Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem .....	4
Ikrafttræden .....	7

### Bilag 1. Organisationsaftale

§ 1. Organisationsaftalens dækningsområde .....	9
§ 2. Ansættelse .....	9
§ 3. Løn og lønanciennitet .....	9
§ 4. Arbejdstid .....	10
§ 5. Overarbejde .....	10
§ 6. Tjenesterejser i udlandet .....	11
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse .....	11

### Bilag 2. Aftale om nyt lønsystem

§ 1. Lønsystemet .....	13
§ 2. Basisløn .....	13
§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg .....	13
§ 4. Lønregulering .....	14
§ 5. Pension .....	14
§ 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler mv. ....	14
§ 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003 .....	15
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse .....	16

# **Cirkulære om organisationsaftale for forskningsteknikere og ingeniørassistenter**

## **Indledning**

Finansministeriet og Teknisk Landsforbund har den 19. januar 2004 indgået vedlagte organisationsaftale for forskningsteknikere og ingeniørassistenter ved Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet og Århus Universitet.

Organisationsaftale udgør sammen med StK-fællesoverenskomsten af 2 juli 2002 det samlede overenskomstgrundlag.

## **Nyt lønsystem fra 1. oktober 2003**

Der er mellem Finansministeriet og Teknisk Landsforbund indgået aftale om et nyt lønsystem, der træder i kraft fra 1. oktober 2003 (bilag 2).

Indtil 1. oktober 2003 løber den hidtidige organisationsaftale og aftale om forsøg med nye lønsystemer og etablerede forsøg i henhold hertil videre.

## **Arbejdstid mv. fra 1. oktober 2003**

Samtidig med indførelsen af det nye lønsystem fra 1. oktober 2003, er parterne blevet enige om at ændre reglerne om arbejdstid og overarbejde, således at arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge og opgøres månedsvis, medmindre andet aftales.

## **Bemærkninger til organisationsaftalens enkelte bestemmelser**

### **Til § 1, stk. 2**

Forudsætningen for ansættelse som forskningstekniker/ingeniørassistent er, at medarbejderen selvstændigt kan varetage funktioner inden for undervisning, forskning og/eller apparaturudvikling. Dette forudsættes at ske i umiddelbar tilknytning til en videnskabelig produktion/forskning med det formål at aflaste og assistere videnskabelige medarbejdere.

Undervisningens art og niveau må have karakter af selvstændig vejledning i anvendelse af indlært viden, i problemløsning, i konstruktion/apparaturudvikling

eller lignende, mens instruktion og praktisk tilrettelæggelse og gennemførelse af forsøg ikke opfylder niveaukravet.

Forskning og apparaturudvikling forudsættes niveaumæssigt at skulle indeholde selvstændig vurdering og beslutningstagen (f.eks. selvstændig konstruktion, tilrettelæggelse af måleopgaver, specificering af maskinjusteringer ud fra målinger mv.).

En forskningstekniker/ingeniørassistentstilling vil således niveaumæssigt fordrer en selvstændighed, viden om og færdigheder inden for arbejdsområdet, der ligger væsentligt ud over den faglige uddannelse. Stillingen vil således kræve betydeligt mere, end hvad man kan forvente af en øvet rutineret faglært arbejder.

I forbindelse med en ansættelse i henhold til organisationsaftalen gives hurtig meddelelse til forbundet.

## **Bemærkninger til aftalen om nyt lønsystem**

### **a. Indledning**

Finansministeriet og Teknisk Landsforbund har indgået vedlagte aftale af 19. januar 2004 om nyt lønsystem.

Aftalen indeholder et permanent, nyt lønsystem, der omfatter alle nuværende og kommende ansatte.

### **b. Bemærkninger til aftalens enkelte bestemmelser**

#### **Til § 3. Kvalifikations- og funktionstillæg samt resultatløns**

Hensyn til f.eks. geografisk betingede lønforhold kan indgå i lokalt aftalte kvalifikationstillæg mv.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg.

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats.

Forhåndsftaler indebærer, at der ikke skal indgås konkret tillægsaftale mellem ansættelsesmyndigheden og tillidsrepræsentanten, hver gang én eller flere ansatte

udfører opgaver/erhverver kvalifikationer, der er omfattet af forhåndsaf-talen.

Hvis der lokalt indgås aftale om, at et tillæg ydes til ansatte, der har gennemgået et givent kursus eller en given efteruddannelse, bør alle i den pågældende personalegruppe, for hvem kurset/efteruddannelsen er relevant, have adgang til at gennemgå kurset/efteruddannelsen.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på, at det af bemærkningerne til tillidsrepræsentantaftalen fremgår, at tillidsrepræsentanter ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt skal stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer og derfor skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

Endelig kan der på baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, efter konkret vurdering indgås aftale om ydelse af tillæg til en tillidsrepræsentant.

## **Til § 6. Forhandlinger og indgåelse af aftaler**

Et væsentligt element i det nye og decentralt orienterede lønsystem er, at den lokale lønfastsættelse integreres i den lokale personalepolitik. Det er derfor en forudsætning, at der er den fornødne aftalekompetence til stede på det lokale niveau. På denne baggrund delegerer aftalens parter kompetencen efter følgende retningslinier:

- a) Finansministeriet bemyndiger de enkelte ministerier mv. til at føre forhandlinger om og indgå lokale aftaler. Finansministeriet forudsætter endvidere, at ministerierne mv. videredelegerer denne kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale ledelse.
- b) Teknisk Landsforbund videredelegerer tilsvarende sin kompetence i videst muligt omfang med henblik på, at samtlige aftaler, der alene vedrører løndannelsen ved den pågældende institution mv., kan indgås af den lokale tillidsrepræsentant. I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Det er parternes overordnede hensigt, at forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er således enige om, at aftaler bør indgås mellem den lokale ledelse og den stedlige tillidsrepræsentant.

Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne kan i forbindelse med de lokale forhandlinger lade sig bistå af repræsentanter fra ministeriet mv., henholdsvis Teknisk Landsforbund.

### **Til § 6, stk. 3**

For at sikre en god lokal proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Ligeledes er det et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale. Dette kan f.eks. være oplysninger om lønniveau, lønudvikling samt om den lokale tillægsanvendelse/-fordeling, kombineret med oplysninger om køn og anciennitet.

Endvidere bør lønstatistik, som en part ønsker at lade indgå i de lokale forhandlinger, udleveres i kopi til forhandlingsmodparten.

Spørgsmålet om det lønstatistiske grundlag for de lokale forhandlinger kan evt. indgå som et element i lønpolitikken.

### **Til § 6, stk. 7**

Ved opsigelse af aftale om  *kvalifikationstillæg*, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

Ved opsigelse af en aftale om  *funktionstillæg*, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse samt om, at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

*Midlertidige tillæg* bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.

### **Til § 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003**

I den hidtidige samlede faste løn indgår skalalønnen samt eventuelle varige tillæg, som ikke videreføres i det nye lønsystem (ekskl. rådigheds- og merarbejdstillæg mv.), herunder tillæg ydet af lokallønspuljer.

### **Til § 8, stk. 2**

Den lokale løndannelse i de nye lønsystemer er ikke underlagt lokalløns- og cheflønspuljeordningerne eller anden form for puljebegrænsning. Rammerne for den lokale økonomiske dispositionsfrihed er således alene fastlagt ved de bevilings- og budgetmæssige forhold, herunder en eventuel lønsumsbegrænsning.

### **Ikrafttræden**

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 2002. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 8. juni 1998 (Fmst. nr. 053-98).

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 19. januar 2004

P.M.V.

E.B.

**Torben Møller**





## **Organisationsaftale for forskningsteknikere og ingeniørassistenter**

Nedennævnte bestemmelser supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten med Statsansattes kartel.

### **Organisationsaftalens dækningsområde**

§ 1. Organisationsaftalen er gældende for forskningsteknikere og ingeniørassistenter ansat ved Niels Bohr Institutet, ved Københavns Universitet/Risø samt Århus Universitet for så vidt angår det fysiske og kemiske institut.

Desuden er et antal nuværende ansatte ved Københavns Universitet og Danmarks Tekniske Universitet fortsat omfattet.

*Stk. 2.* Forudsætningen for ansættelse som forskningstekniker/ingeniørassistent er, at medarbejderen efter aflagt svendeprøve inden for jern- og metalindustrien i Danmark eller ved anden relevant grunduddannelse har erhvervet en sådan praktisk og/eller teoretisk videreuddannelse, at vedkommende af institutionen er erklæret for kvalificeret til selvstændigt at varetage funktioner inden for undervisning, forskning og/eller apparaturudvikling med det formål at aflaste og assistere videnskabelige medarbejdere.

### **Ansættelse**

§ 2. Forskningsteknikere/ingeniørassistenter ansættes som funktionærer.

### **Løn og lønanciennitet (Til 1/10 2003)**

§ 3. Forskningsteknikere/ingeniørassistenter aflønnes efter skalatrinene 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 og 37, der alle er 1-årige.

*Stk. 2.* En nyansat forskningstekniker/ingeniørassistent kan højst indplaceres på skalatrin 34.

*Stk.3.* Ved overgang fra ansættelse som forskningstekniker/ingeniørassistent ved en af de af organisationsaftalen omfattede institutioner til en anden af organisationsaftalen omfattet institution bevares optjent lønanciennitet.

*Stk.4.* Ved umiddelbar overgang inden for den samme institution fra ansættelse som håndværker til ansættelse som forskningstekniker/ingeniørassistent indplaceres den pågældende på det trin på lønskalaen, på hvilket årslønnen ligger nærmest over den pågældendes hidtil oppebårne årsløn.

*Stk. 5.* Reglerne i stk. 2-4 træder i stedet for reglerne i fællesoverenskomstens § 4 om lønanciennitet.

## **Arbejdstid**

§ 4. De i § 3 fastsatte lønninger er beregnet på grundlag af en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Timer derudover betragtes som overarbejde.

**Med virkning fra 1. oktober 2003 ændres § 4, stk. 1, således at arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge og opgøres månedsvis, medmindre andet aftales.**

*Stk. 2.* For ansatte med nedsat arbejdstid reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

*Stk. 3.* Før der sker ansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

*Stk. 4.* Der tilkommer de ansatte fridage efter de for tjenestemænd gældende regler.

## **Overarbejde**

§ 5. Eventuelt beordret overarbejde afspadsres inden for 4 måneder efter dets udførelse, medmindre særlig aftale træffes mellem institutionen og tillidsrepræsentanten.

*Stk. 2.* For overarbejde ydes en timebetaling på 1/1924 af den til enhver tid gældende årsløn med tillæg af 50 pct.

*Stk. 3.* For overarbejde ved tilkald og for overarbejde uden tilslutning til normal arbejdstid ydes overarbejdsbetaling for mindst 4 timer.

**Med virkning fra 1. oktober 2003 ændres § 5, stk. 1-3, til følgende:**

**Hvis arbejdets omfang har oversteget den i § 4, stk. 1, fastsatte norm, godtgøres den overskydende tid med tillæg af 50 pct. under forudsætning af, at overarbejdet er beordret eller godkendt. Overarbejde godtgøres med afspadsering eller betales kontant.**

***Stk. 2.* Overarbejde, der ikke kan afspadseres eller ikke er afspadseret inden for en frist af 4 måneder, godtgøres med betaling eller konverteres til omsorgsdage i overensstemmelse med fællesoverenskomstens § 10, med mindre andet aftales lokalt**

***Stk. 3.* Arbejde, der ikke udføres som led i rådighedstjeneste eller i tilslutning til normal arbejdstid, indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 4 timer.**

### **Tjenesterejser i udlandet**

**§ 6.** Ved rejser til udlandet medregnes kun halvdelen af rejsetiden som arbejdstid.

*Stk. 2.* Rejsetid mellem kl. 22.00 og kl. 08.00 medregnes ikke som arbejdstid, såfremt der er stillet soveplads til rådighed for medarbejderen.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

**§ 7.** Denne organisationsaftale har virkning fra 1. april 2002 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2005.

København, den 19. januar 2004

Teknisk Landsforbund  
**Ole Skals Pedersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B  
**Torben Møller**



## **Aftale om nyt lønsystem for forskningsteknikere og ingeniørassistenter**

### **§ 1. Lønssystemet**

Lønssystemet består af en basisløn, jf. § 2, der kan suppleres med en tillægsdel, jf. § 3.

*Stk. 2.* Der kan endvidere lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger i henhold til fællesoverenskomstens bestemmelse herom. Der kan således udbetales resultatløns i form af tillæg for den enkelte måleperiode i det omfang de på forhånd definerede mål er opnået.

### **§ 2. Basisløn**

Basislønnen udgør (niveau 1. oktober 1997):

Provinsen (stedtillægsområde II, III og IV) 234.000 kr. årlig

Hovedstaden (stedtillægsområde V og VI) 241.000 kr. årlig

### **§ 3. Kvalifikations- og funktionstillæg**

Der kan lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, herunder arbejdsbestemte tillæg, der ydes for de timer/det tidsrum, hvori den pågældende funktion udføres.

*Stk. 2.* Der kan ligeledes lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv., dvs. på grundlag af den ansattes faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked og hensynet til rekruttering og fastholdelse.

*Stk. 3.* Tillæg efter stk. 1 og 2 kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæggene angives i grundbeløb (niveau 1. oktober 1997).

*Stk. 4.* Der kan herudover lokalt aftales engangsvederlag, f.eks. som honorering af en særlig indsats.

*Stk. 5.* Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt. Løntillæggene udmøntes i overensstemmelse hermed, når en eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

#### **§ 4. Lønregulering**

Basislønnen og funktionstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved aftale- og overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

*Stk. 2.* Tilsvarende gælder for lokalt aftalte kvalifikationstillæg, medmindre andet aftales.

#### **§ 5. Pension**

Der indbetales et samlet pensionsbidrag på 12,5 pct. af basislønnen samt af varige og midlertidige tillæg i henhold til § 3, stk. 1-2. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

*Stk. 2.* Indbetaling af pensionsbidrag sker i øvrigt efter de regler, der er fastsat i StK-fællesoverenskomstens § 5.

#### **§ 6. Forhandlinger og indgåelser af aftaler mv.**

Lokale aftaler forhandles og indgås mellem de parter, der er bemyndiget hertil.

*Stk. 2.* Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis parterne er enige herom.

*Stk. 3.* Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres med deltagelse af repræsentanter fra vedkommende (central)organisation.

Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 4.* Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan forhandlingerne, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem aftalens parter. Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales.

*Stk. 5.* Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandling mellem parterne, kan sagen ikke videreføres.

*Stk. 6.* Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

*Stk. 7.* Lokale aftaler om funktionstillæg, kvalifikationstillæg og resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

## **§ 7. Overgangsordning for ansatte før 1/10 2003**

Samtlige ansatte overgår med virkning fra 1/10 2003 til det nye lønsystem.

*Stk. 2.* Indplacering sker på basislønnen efter § 2.

*Stk. 3.* Hvis den samlede faste løn ved indplacering på basislønnen, inkl. eventuelle nye, varige tillæg, er lavere end den hidtidige samlede faste løn, ydes et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Tillægget ydes som et lokalt kvalifikationstillæg i henhold til § 3, stk. 2 eller eventuelt, hvis der lokalt er enighed herom, et lokalt funktionstillæg i henhold til § 3, stk. 1.

Hidtidige midlertidige tillæg opretholdes som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

*Stk. 4.* Ansatte, der ved iværksættelsen af det nye lønsystem ikke oppebærer slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres endvidere et tillæg/en tillægsforhøjelse svarende til værdien af førstkommende anciennitetsstigning med virkning fra det tidspunkt, da anciennitetsoprykningen ville være sket efter det hidtidige lønsystem.

Tillægget/tillægsforhøjelsen ydes dog kun i det omfang, der ikke i forbindelse med overgangen til det nye lønsystem eller senere er aftalt en samlet løn, der er højere end hidtidig løn inkl. førstkommende anciennitetstrin.

*Stk. 5.* Ansatte, der fra 1. oktober 2003 overgår fra en forsøgsordning til permanent nyt lønsystem, er ikke omfattet af stk. 3 og 4.

De aftalte forhøjelser af basislønnen modregnes i evt. personlige tillæg eller andre varige tillæg.

### **§ 8. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale har virkning fra 1/10 2003 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

*Stk. 2.* Ansatte, der er aflønnet efter denne aftale, er ikke omfattet af aftalerne om henholdsvis lokalløn og chefløn.

København, den 19. januar 2004

Teknisk Landsforbund  
**Ole Skals Pedersen**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Torben Møller**