



LØNNSPOLITIKK for UNIVERSITETET I BERGEN

Innholdsfortegnelse:

LØNNSPOLITIKK for UNIVERSITETET I BERGEN	1
1. Innledning	2
2. Målene med den lokale lønnspolitikken	3
3. Statens lønnsystem – Hovedtariffavtalen (HTA)	4
4. Lønns plassering ved utlysning	5
4.1 Særskilt om lønns plassering i stipendiatstillinger ved utlysning	6
4.2 Særskilt om lønns plassering i lederstillinger ved utlysning	6
5. Lønnsfastsetting ved tilsetting	6
5.1 Tilleggsansiennitet ved skifte av stillinger innen lønnsramme 24:	7
6. Lønnsendring eller stillingsomgjøring etter tilsetting	7
6.1 Ny lønns plassering inntil 12 måneder etter tilsetting – HTA pkt. 2.3.8 nr. 3 ..	7
6.2 Lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.3.4. – særlige grunnlag	7
6.2.1 Prosedyreregler for forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.4.	9
6.3 Årlige lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3.	9
6.3.1 Prosedyreregler mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene på sentralt nivå	9
6.3.2 Prosedyreregler for arbeidsgivere ved UiB	10
6.3.3 Søknader om lønnsendring og stillingsomgjøring fra tilsatte	11
6.3.4 Utarbeiding av første tilbud, forhåndsdrøftinger og forhandlinger	11
6.3.5 Likestilling	11
6.3.6 Generelt om bruk av kriteriene for vurdering av individuell lønn	11
6.3.7 Kriterier for vurdering av individuell lønn i forsknings- og undervisningsstillinger	12
6.3.8 Kriterier for vurdering av individuell lønn i stipendiatstillinger	13
6.3.9 Kriterier for vurdering av individuell lønn i tekniske og administrative stillinger	13
6.3.10 Kriterier for vurdering av individuell lønn i administrative og faglige lederstillinger	14
7. Opprykk til høyere stilling for tilsatte i forsknings- og undervisningsstillinger	15
8. Virkemidler under lokale lønnsforhandlinger	15
9. Taushetsplikt under lokale lønnsforhandlinger	15
10. Fullmakter	16
11. Økonomiske rammer ved lønnsendring	16
11.1 Økonomiske rammer – forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3	16
11.2 Økonomiske rammer – forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.4	16
12. Lønnspolitiske særavtaler som er inngått lokalt ved UiB	16

13. Statistikk	17
14. Grunnlagsdokumenter.....	17

1. Innledning

Med hjemmel i Hovedtariffavtalen i staten, pkt. 2.3.1., har partene ved Universitetet i Bergen (UiB) utviklet en lokal lønnspolitikk, som en felles plattform for hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som skal til for å nå virksomhetens mål.

Lønnspolitikken er utarbeidet som et konsensusdokument mellom UiB på den ene side og Akademikerne, Forskerforbundet, NTL v/UiB (LO-stat) og Parat på den annen side. Partene er enige om at lønnsfastsetting og lønnsendring ved UiB skal være forankret i de omforente føringene som fremgår av dette dokumentet, særavtaler som er inngått mellom partene (se vedlegg) samt Hovedtariffavtalen i statens bestemmelser.

Partene har også inngått konsensusavtale om Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger ved UiB. Sistnevnte dokument inneholder opplysninger om hvilke stillingskoder som normalt skal benyttes ved utlysning og ved stillingsendringer i lokale lønnsforhandlinger ved UiB, hvilket oppgavenivå hver enkelt stillingskode bør ha og hvilke kompetansekrav som normalt skal kreves for hver stillingskode. For undervisnings- og forskerstillinger vil opprykk til høyere stillinger skje i henhold til retningslinjene i Forskrift til Universitets- og høyskolelovens § 6-3 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Universitetets lønnspolitikk skal:

- ses i sammenheng med og skal bidra til virksomhetens overordnede mål og strategier
- være en integrert del av virksomhetens personalpolitikk
- utøves ved lønnsfastsetting ved tilsetting og ved senere lønnsendringer
- praktiseres enhetlig og forutsigbart ved hele UiB
- være mest mulig konkret og enkel å praktisere
- være nedfelt skriftlig og kjent for de tilsatte.

Arbeidsgiver på alle nivå er ansvarlig for å påse at lokale lønsmessige disposisjoner tar utgangspunkt i gjeldende rammer. Dokumentets lønnspolitiske retningslinjer og kriterier for lønnsfastsetting skal anvendes både ved nyrekruttering og lokale forhandlinger. Innenfor noen fagområder kan det imidlertid kreves særlige tilpasninger ut fra hensyn til rekrutterings- og konkurransesituasjonen, særskilte kompetansebehov eller andre utfordringer som krever lønnsrelaterte virkemidler. Forutsetningen må være at slike tilpasninger kan forankres innenfor UiB lønnspolitikk. Arbeidsgivere på alle nivå har også et ansvar for å påse at de disposisjonene som foretas er innenfor budsjettet.

Lønnsfastsetting og lønnsendring skal være forankret i en lønnspolitikk som er kjent for de tilsatte. Lønnspolitikkenes legitimitet er avhengig av åpenhet rundt praktiseringen av denne. Arbeidsgiver har et spesielt ansvar for at de tilsatte er informert om hvordan lønnspolitikken praktiseres både i forbindelse med nytilsettinger og ved lokale lønnsforhandlinger. Det er derfor som en del av dette dokumentet utarbeidet retningslinjer for lønnsfastsetting ved utlysning og tilsetting, og kriterier for vurdering av individuell lønn for vitenskapelige stillinger, administrative og tekniske stillinger samt administrative og faglige lederstillinger.

Styrking av det generelle lønnsnivå ved UiB er en utfordring både for arbeidsgiver og for tjenestemannsorganisasjonene. Med de økonomiske midlene som er til disposisjon, kan

lønnsmekanismer ved nytilsetting og lokale forhandlinger bare bli ett av flere virkemidler. UiB og organisasjonene vil derfor arbeide aktivt for å påvirke partene i staten, slik at tilsatte i universitetets og høgskolesektoren kan få uttelling i sentrale oppgjør.

2. Målene med den lokale lønnspolitikken

UiB er et internasjonalt forskningsuniversitet som skal være en viktig premissleverandør i utformingen av dagens og morgendagens samfunn. UiBs oppdrag er å bidra til fremragende forskning, utdanning, formidling og innovasjon. UiB vil i den forbindelse videreutvikle personalpolitiske virkemidler som stimulerer til kvalitet og måloppnåelse. En helhetlig lønnspolitikk, styrking av det generelle lønnsnivået og bruk av lønsmessige virkemidler, er viktig i denne sammenhengen.

Lønnspolitikken skal motivere til arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og oppbygging av arbeidstakernes kompetanse for å sette dem i stand til å møte universitetets utfordringer på en effektiv og hensiktsmessig måte.

Lønnspolitikken skal være et av virkemidlene for å:

- rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere
- motivere og stimulere til arbeidsinnsats og bidra til å fremme resultatoppnåelse i samsvar med UiBs mål og strategier
- motivere og stimulere til kompetanseheving i tråd med UiBs behov

Lønnspolitikken skal gjelde for alle stillingskategorier og bidra til å fjerne eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivåer.

Lønnspolitikken skal være tydelig både for arbeidsgiverne, arbeidstakerorganisasjonene og de tilsatte.

Lønnspolitikken skal praktiseres med nødvendig fleksibilitet for å løse konkrete utfordringer universitetet står overfor.

Partenes utgangspunkt er at alle tilsatte ved UiB skal ha likeverdige muligheter til lønsmessig og faglig utvikling, ut fra den enkeltes arbeidsinnsats, sett i relasjon til stillingens innhold og arbeidsforhold. Vurdering av lønnsvilkår inngår i den enkelte leders plikt til evaluering, oppfølging og stimulering av sine medarbeidere.

Flere fagområder innenfor UiB er utsatt for konkurranse fra ulike hold, som andre universiteter, høgskoler og forskningsinstitusjoner, annen offentlig virksomhet og fra næringsliv. UiB har behov for å benytte lønsmessige virkemidler, herunder konkurransedyktig lønn, for å sikre at vi kan rekruttere og beholde særlig attraktiv kompetanse.

Fleksibilitet ved nyrekruttering forutsetter samtidig aktiv satsing på lønnsutvikling for det øvrige personalet som allerede er tilsatt.

Så langt det er mulig, må det tas sikte på å rette opp urimelige lønsmessige forskjeller gjennom lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken bør på sikt bidra til at vi når et akseptabelt lønnsnivå for alle.

Individuelle lønnsopprykk i lokale lønnsforhandlinger skjer i henhold til de kriterier som er satt for de ulike stillingsgruppene, og de målene UiB har for den lokale lønnspolitikken.

3. Statens lønnsystem – Hovedtariffavtalen (HTA)

Hovedtariffavtalen i Staten bygger bl.a. på det lønnsystemet staten iverksatte fra 01.05.91.

Etater og institusjoner kan få fullmakt til å føre lokale forhandlinger, forutsatt at de lokale partene i fellesskap utvikler en lønnspolitikk som er tilpasset lokale forhold og målsettinger. Universitetet i Bergen har hatt slik fullmakt fra 1.5.91.

Statstilsattes lønn er regulert gjennom Hovedtariffavtalen i staten. Lønnsmessige rammer fastsettes av partene i arbeidslivet i fellesskap, men hovedtariffavtalen må formelt også godkjennes av Stortinget hver gang den er reforhandlet.

Hovedtariffavtalebegrepet er i tjenestetvistlovens § 11 definert som «en tariffavtale om generelle lønns- og arbeidsvilkår». Hovedtariffavtalen er en rammeavtale, som gir generelle regler og normer i forhold til lønns- og arbeidsvilkår, og skal legges til grunn ved utforming av alle individuelle arbeidskontrakter. Avtalen inneholder blant annet lønnsplanhefte med lønnsplaner og lønnstabeller, fellesbestemmelser om arbeidsvilkår som eksempelvis arbeidstidsbestemmelser, beregning av tjenesteansiennitet, stedfortrederordninger, lønn under sykdom, permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon, amming og under barn sykdom samt bestemmelser om lønnsforhandlinger.

En tariffavtale er ufravikelig, jf. tjenestetvistlovens § 13, det vil si at den binder både arbeidsgiver og arbeidstaker. Hvis en individuell arbeidskontrakt inneholder noen bestemmelser som strider mot hovedtariffavtalen, så vil den tariffstridige bestemmelsen automatisk bli ugyldig. En arbeidstaker kan dermed eksempelvis ikke tilbys dårligere lønnsvilkår enn det hovedtariffavtalen angir som minimumslønn i det aktuelle tilfellet.

Sentrale hovedtariffoppgjør gjennomføres annethvert år. Det føres normalt sentrale forhandlinger også i mellomåret (såkalte mellomoppgjør), som normalt er mindre omfattende. Videre blir det vanligvis avsatt midler til sentrale justeringsforhandlinger som omfatter utvalgte stillingsgrupper, og også til lokale forhandlinger i de enkelte institusjonene. Det er partene lokalt (HR-avdelingen og tjenestemannsorganisasjonene) som gjennomfører lokale lønnsforhandlinger etter hovedtariffavtalens pkt. 2.3.3.

De enkelte stillingskategoriene som kan anvendes er enten lønsplassert i et lønsspenn eller i en lønnsramme som angir hvilke lønnsalternativer som er mulig innenfor den enkelte stillingskoden. Stillinger som er lønnet i lønsspenn må lønsplasseres innenfor det spennet som er angitt for stillingen. Andre stillinger er lønnet i lønnsramme. Lønnsrammen har ulike lønnsalternativ, og tjenesteansiennitet er avgjørende for hvilket lønnstrinn den enkelte blir plassert i innenfor det lønnsalternativet i lønnsrammen som er valgt. Alle som tilsettes i en stilling som er lønnet i lønnsramme, har krav på å få beregnet en tjenesteansiennitet i tråd med de retningslinjene som er fastlagt i Hovedtariffavtalen.

Ved tilsetning og ved stillingsomgjøring i lokale lønnsforhandlinger skal normalt stillinger under Hovedtariffavtalens "Lønnsplaner for gjennomgående stillinger" og stillinger under universitetets fagdepartement (Kunnskapsdepartementet) benyttes. Det er ikke anledning til å benytte stillingskoder som ligger under andre departementsområder uten at samtykke fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet foreligger. Partene lokalt ved UiB har inngått konsensusavtale om "Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger ved UiB". Sistnevnte dokument inneholder opplysninger om hvilke

stillingskoder som normalt skal benyttes ved utlysning og ved stillingsomgjøring i lokale lønnsforhandlinger ved UiB, hvilket oppgavenivå hver enkelt stillingskode bør ha og hvilke kompetansekrav som normalt skal kreves for hver stillingskode.

For å foreta lønnsendring eller stillingsendring må partene (Forhandlingsutvalget ved UiB) ha hjemmel for dette i Hovedtariffavtalen i staten.

Slike hjemler er gitt i følgende tilfeller:

- Ved utlysning av stilling
- Ved tilsetting i stilling
- Ved ny lønnsmessig vurdering inntil 12 måneder etter tilsetting eller overgang fra midlertidig til fast stilling (HTA pkt. 2.3.8 nr. 3)
- I årlige lokale lønnsforhandlinger (HTA pkt. 2.3.3.)
- Etter forhandlinger på særlige grunnlag (HTA pkt. 2.3.4)
- Produktivitetsavtale (HTA pkt. 2.3.5)

Disse punktene er nærmere beskrevet under i punkt 4 til og med punkt 7.

4. Lønns plassering ved utlysning av ledig stilling

Stillings lønns plassering må samsvare med Hovedtariffavtalen i staten og retningslinjene som er angitt under. Dokumentet "stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger ved UiB" angir de stillingskategoriene som normalt brukes ved UiB. Dersom det er ønskelig å lyse ut en stilling med høyere utdanningskrav enn det som fremkommer i dette dokumentet, skal lønnsnivået gjenspeile dette.

Før utlysning skal ledelsen foreta en vurdering av hvilket lønnsnivå som er nødvendig for å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft. Dette skal gjenspeiles i lønns plasseringen i utlysningsteksten. Lønns plasseringen skal skje etter en vurdering av kompetansekrav, kompleksitetsnivå på oppgavene, hvordan UiB lønner tilsatte med tilsvarende oppgaver i organisasjonen og markedssituasjonen.

Alle stillinger, enten de er i lønnsramme eller direkte plassert, skal som hovedregel lyses ut med flere lønnsalternativ, eventuelt med tilføyelse om at særlig kvalifiserte søkere kan tilbys høyere lønn. Dersom spesielle forhold tilsier det, kan direkte plasserte stillinger lyses ut i hele spennet/rammen.

Dersom avlønning i utlysningsteksten avviker fra universitetets lønnspolitikk og praksis, skal HR-avdelingen kontaktes for godkjenning.

Utlysningsteksten skal sendes organisasjonene og de berørte enhetene før utlysning. Tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen etter de retningslinjene som fremkommer under HTA pkt. 2.3.8 nr. 1.

Ved kunngjøring av ledige stillinger og ved tilsetting fastsettes lønns plasseringen av fakultetsnivået etter forslag fra grunnenhetene (dekanen ved fakulteter med tilsatt dekan/fakultetsdirektør ved fakulteter med valgt dekan/direktøren ved Universitetsmuseet i Bergen/bibliotekdirektøren ved Universitetsbiblioteket. HR-direktøren fastsetter lønns plasseringen i administrasjonsavdelingene etter forslag fra avdelingene.

Ved fakultet med valgt dekan er fakultetsdirektøren arbeidsgiverpart. Ved fakulteter med ansatt dekan er dekanen arbeidsgiverpart. Dekanene kan delegere til fakultetsdirektøren.

4.1 Særskilt om lønsplassering i stipendiatstillinger ved utlysning

Statens lønnsplan har to ulike stillingskoder for stipendiater, henholdsvis stillingskode 1017 og stillingskode 1378, men ingen føringer om grenseoppgang mellom disse kodene. Partene ved UiB anbefaler at universitetets enheter som hovedregel benytter kode 1017 ved nytilsetting, med mindre lønnsmessige årsaker nødvendiggjør bruk av stillingskode 1378. Hovedformålet med det er å sikre stipendiater rimelig lønnsutvikling, gjennom automatiske ansiennitetsopprykk som gis i lønnsrammen knyttet til kode 1017.

Stipendiatstillinger skal normalt lyses ut med minimumslønn – jf. merknad til lønnsplan 17.515 i HTA. I noen tilfeller kan det være aktuelt å lyse ut i høyere lønnsalternativ.

Momenter som kan gi lønnsmessig uttelling er:

- Konkurransenutsatte felt
- Spesialistutdanning eller andre tilleggskvalifikasjoner ut over embetseksamen

4.2 Særskilt om lønsplassering i lederstillinger ved utlysning

Virksomhetens karakter vil i stor grad påvirke tyngden av lederansvar, og bør dermed legges til grunn ved vurdering av lederstillingens lønnsnivå. Med "lederstillinger" mener vi i denne sammenhengen stillinger på lønnsplanene 90.101 og 17.500 i Hovedtariffavtalen i staten som omfatter stillinger som kontorsjef, administrasjonssjef, seksjonssjef, underdirektør, avdelingsdirektør, instituttleder og dekan. Uavhengig av hva slags lederfunksjon det gjelder, og av hvilket organisatorisk nivå vedkommende er på, bør lønnsnivå avspeile de krav som følger av:

- Kompleksitet i virksomheten (som enhetens størrelse, mangfold, innbyrdes variasjoner eller andre særlig utfordringer knyttet til underliggende miljøer, aktiviteter, bredden i disipliner og fagområder)
- Kontrollspenn i lederansvaret (som antall ansatte innenfor den enkelte enhet)
- Budsjettmessig omfang (budsjettstørrelsen, men også eventuelle andre kompliserende faktorer, som eksempelvis utstrakt ekstern finansiering).

Dersom lederstillingen lyses ut i hele lønsspennet, må det tas hensyn til disse kriteriene i forbindelse med lønnsfastsetting ved tilsetting.

5. Lønnsfastsetting ved tilsetting

Det grunnleggende prinsippet ved lønnsfastsetting er at lønnsnivå skal reflektere oppgave- og ansvarsnivå. Utgangspunktet for avlønning av arbeidstakeren vil dermed først og fremst være arbeidsoppgaver, kvalifikasjonskrav og ansvar som er knyttet til stillingen og i hvilken grad den nytilsatte innfrir kravene i utlysningsteksten i forhold til formelle kvalifikasjoner (utdanning) og arbeidspraksis.

I tillegg vil rekrutteringssituasjonen kunne bidra til å avgjøre hvilken lønn som skal tilbys innenfor de lønnsalternativene som stillingen var kunngjort i.

Hvordan andre tilsatte ved UiB lønnes med tilsvarende kvalifikasjoner og arbeids- og ansvarsnivå skal også tillegges vekt. Dersom det blir nødvendig å gå utover de lønnsalternativene som er oppgitt i utlysningsteksten for å rekruttere – se punkt 6.2.

Ved lønnsfastsetting i lederstillinger – se punkt 4.2.

For nytilsatte som skal innplasseres i stilling som er lønnet etter lønnsramme, må det foretas en beregning av tjenesteansiennitet etter reglene i HTA. Dette gjelder uavhengig av om stillingen er månedslønnet eller timelønnet.

5.1 Tilleggsansiennitet ved skifte av stillinger innen lønnsramme 24:

Det fremgår av Hovedtariffavtalen under lønnsplan 90.400, 17.510 og 17.520 at godskrivingsreglene i fellesbestemmelsens § 5 og sikringsbestemmelsen i § 4 nr. 2 ikke kommer til anvendelse ved innplassering i stillingskodene som 1109 forsker, 1011 førsteamanuensis, 1198 førstelektor, 1352 postdoktor og 1200 førstebibliotekar. Det fremgår at "videre opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen». § 5 gjelder godskrivning av tidligere tjenesteansiennitet (militærtjeneste, omsorgstjeneste og yrkespraksis). § 4.2 gjelder reglen om at man beholder tjenesteansienniteten ved overgang innen 2 måneder fra en stilling til en annen i det statlige tariffområdet.

Selv om ansatte i disse stillingskategoriene etter hovedtariffavtalen ikke har rett til å beholde tjenesteansienniteten ved overgang mellom nevnte stillingskoder, kan det gis tilleggsansiennitet etter reglene i fellesbestemmelsens § 4 nr.3. Ved UiB skal det gis tilleggsansiennitet i de tilfellene jobbskifte mellom nevnte stillingskoder medfører nedgang i lønn. Ved tilsetting av personale med arbeidserfaring fra instituttsektoren/utlandet må det gjøres tilsvarende vurderinger.

6. Lønnsendring eller stillingsomgjøring etter tilsetting

6.1 Ny lønsplassering inntil 12 måneder etter tilsetting – HTA pkt. 2.3.8 nr. 3

Etter HTA pkt. 2.3.8 nr. 3 kan arbeidsgiver vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer inntil 12 måneder etter tilsetting i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetting.

Dersom arbeidsgiver ønsker å benytte denne muligheten til lønnsendring skal instituttleder/avdelingsleder gi en skriftlig begrunnelse.

Instituttleders/ avdelingsleders begrunnelse, påført fakultetsnivåets anbefaling, sendes HR-avdelingen for avgjørelse.

6.2 Lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.3.4. – særlige grunnlag

Etter hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4 kan partene ved UiB føre forhandlinger dersom det foreligger «særlige grunnlag».

Med hjemmel i **hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4 nr. 1a** kan det føres forhandlinger dersom det «har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av

stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.»

Slike krav må være dokumenterte (for eksempel med utgangspunkt i kunngjøringstekst), slik at det er mulig å vurdere endringene i oppgaver. Det er ikke alene tilstrekkelig grunnlag at en arbeidstaker har fått nye oppgaver, det vil de fleste få etter hvert som de har fungert i sin stilling en stund. Det avgjørende er at arbeidstakeren får oppgaver som krever noe kvalitativt mer enn tidligere, og at de nye oppgavene ligger på et høyere nivå. I tillegg må de oppgavene som er endret ha et omfang som gjør endringen "vesentlig" og bør derfor utgjøre en stor del av arbeidstakerens arbeidsdag. Kravet om vesentlig endring gjelder således både arbeidsoppgavenes nivå og omfang.

Det kan føres forhandlinger etter **hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4 1 b)** dersom det «er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen av avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.»

Det kan føres forhandlinger med hjemmel i **hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4 1 c)** dersom det «er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.»

Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4 nr. 2 åpner for at det etter avtale med de tillitsvalgte også kan tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å **rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft**. Ved krav om justering av lønn begrunnet i rekrutteringshensyn, må det dokumenteres at det er en reell risiko for å miste spesielt verdifull kompetanse. Ett eksempel kan være at arbeidstakeren har fått tilbud om annen stilling hos ekstern arbeidsgiver og at institusjonen mener det vil være vanskelig å erstatte kompetansen dersom vedkommende slutter. Videre kan det være aktuelt å bruke denne hjemmelen ved nyttilsetting, dersom arbeidsgiver ønsker å tilby høyere lønn enn det som er angitt i kunngjøringsteksten. Begrunnelsen kan være at høyere lønn er nødvendig fordi rekrutteringsproblemer viser seg å være større enn antatt ved utlysing.

Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4 nr. 2 åpner også for individuelle lønnsforhandlinger for "**arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær innsats**".

Eksempelvis kan hjemmelen benyttes i de tilfellene hvor tilsatte får ekstraarbeid i en periode, og arbeidet ikke kan sies å høre til de ordinære arbeidspliktene i stillingen. Ved den konkrete vurdering legges det blant annet vekt på om vedkommende tjenestemann fra før har omfattende oppgaver i sin ordinære stilling, omfanget av ekstraarbeidet og om det medfører betydelig ansvar. Slike tidsavgrensede opprykk gis normalt i som tillegg etter B-regulativet i staten.

Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4 nr. 3 åpner for å rette opp eventuelle dokumenterte lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn.

Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.5 hjemler forhandlinger når det skal gjennomføres produktivitetstiltak. Nærmere retningslinjer fremgår av hovedtariffavtalen.

Krav begrunnet i rekrutteringshensyn, ekstraordinær innsats og dokumenterte lønnsforskjeller er ikke forhandlingsgjenstand slik som øvrige krav etter hovedtariffavtalens pkt 2.3.4, men slike krav skal likevel drøftes med organisasjonene. Kommer partene ikke til enighet er det arbeidsgivers siste tilbud som gjelder. Det skrives protokoll også fra slike drøftinger.

6.2.1 Prosedyreregler for forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.4.

Krav kan fremsettes enten av arbeidsgiver eller av tilsatte som mener seg berettiget til lønns- eller stillingsendring etter HTA pkt. 2.3.4.

Dersom krav fremmes fra arbeidsgiver, skal søknaden sendes tjenestevei via fakultetet til HR-avdelingen.

Dersom krav fremmes av den tilsatte, skal søknaden sendes til den tjenestemannsorganisasjonen vedkommende er medlem av.

Dersom arbeidsgiver eller organisasjonene finner at det er grunnlag for kravet, blir saken fremmet for Forhandlingsutvalget ved UiB, som behandler kravet.

Forhandlingsutvalget ved UiB har møte ca. 2. hver uke.

6.3 Årlige lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3.

Lokale forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3 er hovedhjemmelen for endring av lønn lokalt. Det er de sentrale avtaleparter, som i forbindelse med forhandling om ny hovedtariffavtale 2. hvert år og i mellomoppgjør, avgjør om det skal avsettes midler til lokale lønnsforhandlinger. I forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3 kan alle relevante argumenter brukes for å underbygge kravet - også argumenter som er nevnt under pkt. 2.3.4. Med "relevante argumenter" menes i denne sammenhengen kriteriene som er utarbeidet for de ulike stillingsgruppene ved UiB, samt sentrale og eventuelle lokale føringer for de enkelte lokale lønnsforhandlingene.

Lønnsnivå skal reflektere den enkelte arbeidstakers oppgaver, ansvar og kompetanse, samt synliggjøre og belønne prestasjoner og innsats som bidrar til måloppnåelse innenfor alle områder og på alle nivåer ved UiB. Lønnsopprykk i lokale 2.3.3.-forhandlinger skjer i utgangspunktet ut fra vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse. Samtidig kan strukturelle og gruppevise hensyn, behov for å rette opp urimelige lønnsmessige forskjeller og andre relevante begrunnelser inngå som elementer.

I tillegg til oppgave-, kompetanse- og personvurderinger skal blant annet følgende forhold vurderes:

- Urimelige lønnsmessige skjevheter ved endringer i rekrutteringsgrunnlaget
- Rekruttere og beholde - tiltak for å beholde særskilte grupper
- Hensyn til likestilling/likelønn
- Lønns- og personalpolitiske tiltak i forbindelse med omstilling

6.3.1 Prosedyreregler mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene på sentralt nivå

I god tid før de lokale lønnsforhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. I møtet tas følgende opp:

- forhandlingspottens størrelse og fordeling
- hensynet til likestilling/likelønn

- føringer og eventuelle lønnspolitiske hensyn som bør legges til grunn for forhandlingene. Disse skal bygge på de målsettinger og utfordringer universitetet til enhver tid står overfor.
- hvordan eventuelle sentrale føringer/anbefalinger skal følges opp.
- avklare hvilke statistikker og lønnsopplysninger som arbeidsgiver skal legge fram under forhandlingene.
- muligheter for at forhandlingene kan gjennomføres etter hovedsammenslutningsmodellen
- kravfrist (mellom partene), møteplan samt andre prosedyrer som er nødvendig for gjennomføringen av forhandlingene.

Partene fastsetter hver for seg sine søknadsfrister (frist for arbeidsgivere og tilsatte) og øvrige prosedyreregler.

Senest en måned etter at forhandlingene er avsluttet, skal det avholdes evalueringsmøte.

6.3.2 Prosedyreregler for arbeidsgivere ved UiB

HR-avdelingen vil gi informasjon på ansattens side når det er klart at det blir avsatt midler til lokale lønnsforhandlinger (normalt i juni).

HR-avdelingen vil gi nærmere informasjon til fakultetsnivået og avdelingsdirektørene i administrasjonen om prosedyrene, eventuelle sentrale og lokale føringer m.m. når de lokale parter har gjennomført forberedende møte.

Fakultetsnivået vil via brev til instituttlederene videreformidle arbeidsgivers prosedyreregler for det enkelte lokale lønnsoppgjør.

Arbeidsgivere (instituttleder/avdelingsleder) har plikt til å vurdere den enkelte arbeidstakeren og utarbeide begrunnede og prioriterte krav ut fra kriteriene for vurdering av individuell lønn, samt eventuelle føringer for det enkelte lokale lønnsoppgjør. Kravene for vitenskapelig tilsatte og for tilsatte i administrative og tekniske stillinger skal prioriteres hver for seg.

Det er arbeidsgivers ansvar (instituttleder/avdelingsleder) å gi tilbakemelding til de ansatte om forhandlingsresultatet.

Lønnssamtalen

Hovedtariffavtalens § 3 nr. 5 slår fast at «Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.»

Departementet har gitt følgende kommentar (Statens Personalhåndbok):

«Lederen bør i samtalen orientere den ansatte om enhetens og virksomhetens mål og utfordringer. Videre bør leder orientere om hva som forventes av medarbeideren og hva som er virksomhetens lønnspolitikk. Den ansatte kan i samtalen gi uttrykk for sine forventninger i denne sammenheng. Samtalen er ikke forhandlinger om lønn. Innføring av slike samtaler endrer ikke den eksisterende forhandlingsordning som er nedfelt i hovedtariffavtalen, men vil bidra til at partene lokalt kan forhandle ut fra mer kunnskap om den enkelte ansatte. Arbeidsgiver avgjør når slike samtaler skal avholdes.»

Ved UiB skal alle medarbeidere tilbys en årlig medarbeidersamtale. Lønnsamtalen bør være en del av medarbeidersamtalen. Nærmere informasjon om medarbeidersamtalen er tilgjengelig i lederhåndboken.

6.3.3 Søknader om lønnsendring og stillingsomgjøring fra tilsatte

Tilsatte fremmer forslag om lønnskrav for seg selv via sin tjenestemannsorganisasjon innenfor den fristen som er fastsatt. Prosedyreregler og søknadsfrist for tjenestemannsorganisasjonene fås ved henvendelse til organisasjonene, evt. den enkelte organisasjons hjemmeside.

Søknaden må begrunnes i forhold til de kriteriene som er fastsatt for den stillingsgruppen den tilsatte hører inn under. Se pkt. om kriterier for de ulike stillingene under pkt. 6.3.6 – 6.3.12.

6.3.4 Utarbeiding av første tilbud, forhåndsdrøftinger og forhandlinger

Hvis ikke annet avtales, gjelder følgende:

Når kravene er utvekslet mellom partene, utarbeider fakultetene et tilbud. Første tilbud bør ikke omfatte mer enn 70 % av potten. HR-avdelingen kvalitetssikrer tilbudet.

Deretter fører partene forhåndsdrøftinger for å få avklart flest mulig spørsmål før de endelige forhandlingene gjennomføres. Fakultetsledelsen og representant fra HR-avdelingen skal delta i drøftingene. Møtene ledes av fakultetsrepresentant. På bakgrunn av disse drøftingene utformer arbeidsgiver et nytt tilbud.

Krav for dem som deltar i de endelige forhandlingene skal forhandles separat.

6.3.5 Likestilling

Likestilling mellom kjønnene er et viktig mål for universitetets personalpolitikk. De kriteriene som benyttes ved vurdering av individuell lønn er kjønnsnøytrale, og skal praktiseres slik at de fremmer likestilling.

I henhold til HTA. pkt. 2.3.1, tilrår de sentrale parter at "partene lokalt kartlegger eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå, og forhandlingene skal bidra til å fjerne disse".

6.3.6 Generelt om bruk av kriteriene for vurdering av individuell lønn

Ved alle individuelle lønnsvurderinger må det brukes skjønn. Det vises i denne sammenheng til kriteriene for hver enkelt stillingsgruppe (forsknings- og undervisningsstillinger, stipendiater, administrativt og tekniske stillinger og administrative og faglige lederstillinger) samt til dokumentet "Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger ved UiB". Sistnevnte dokument inneholder opplysninger om hvilke stillingskoder som normalt skal benyttes ved utlysning og ved stillingsendringer i lokale lønnsforhandlinger ved UiB, hvilket oppgavenivå hver enkelt stillingskode bør ha og hvilke kompetansekrav som normalt skal kreves for hver stillingskode. Vitenskapelige stillinger gis ikke stillingskodeendring i lokale lønnsforhandlinger – se pkt. 6.3.8.

Kriteriene brukes ved at det foretas en vurdering av stillingens innhold og innehavers innsats og resultater.

6.3.7 Kriterier for vurdering av individuell lønn i forsknings- og undervisningsstillinger

Utgangspunktet er at vitenskapelig personale skal vurderes ut fra de samlede arbeidsoppgavene, forskning og undervisning, formidling, innovasjon/nyskaping og administrasjon. Bruk av lønnsmekanismer skal stimulere til forsknings- og utdanningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet. Forskning og utdanning er likestilt ved Universitetet i Bergen.

Kriteriene bygger på universitetets overordnede målsetting og primæroppgaver, samt praksis ved fakultetene for vurdering av kompetanse og kvalifikasjoner til vitenskapelige stillinger. Vurdering av den enkelte ansattes lønnsnivå skal være forankret i de premisene som fremgår under pkt. 3 "Generelle lønnspolitiske mål". For øvrig skal det tas utgangspunkt i følgende kriterier:

Forskning:

- Dybde og originalitet i vitenskapelig produksjon
- Kvalitet og omfang i publiseringsvirksomhet med hovedvekt på siste 5 år
- Utvikling og ledelse av internt og eksternt finansierte forskningsprosjekter
- Utvikling og ledelse av forskergrupper og forskernettverk lokalt, nasjonalt og internasjonalt
- Særavtale om vilkår for lønnsfastsettelse for tilsatte som oppnår prestisjefylte prosjekter gir utfyllende kriterier for fastsetting av lønn ved oppnåelse av spesifikke prosjekter

Undervisning/veiledning:

- Antall uteksaminerte kandidater på mastergrads- og doktorgradsnivå siste 5 år
- Lærebøker og annet utgitt undervisningsmateriale
- Utvikling og/eller deltakelse i forskerutdanningskurs
- Dokumentert kvalitet i undervisning, utvikling av studietilbud og pedagogisk utviklingsarbeid siste fem år
- Utvikling og ledelse av utdannings- og undervisningssamarbeid lokalt, nasjonalt og internasjonalt på alle tre utdanningsnivå, herunder forskerskoler
- Særavtale om vilkår for lønnsfastsettelse for tilsatte som oppnår prestisjefylte prosjekter gir utfyllende kriterier for fastsetting av lønn ved oppnåelse av spesifikke prosjekter

Formidling:

- Formidling av forskningsbasert kunnskap på konferanser og ulike medier
- Redaksjonell virksomhet av bøker og tidsskrift
- Arrangement av fagkonferanser og ulike typer formidlingsmøter
- Arbeid med utstillinger og konserter i inn- og utland og utvikling av nettutstillinger
- Formidling til beslutningstakere

Administrasjon:

- Ledelse og deltakelse i utvalg, evalueringskomiteer og råd knyttet til forskning, undervisning og formidling, lokalt og nasjonalt

- Forsknings-, undervisnings- og institusjonspolitisk innsats ved arbeid i nasjonale og internasjonale utvalg
- Tillitsverv i styringsorgan/utvalg/tjenestemannsorganisasjoner¹ ved universitetet
- Miljøskapende virksomhet for studenter og tilsatte

For vitenskapelig personale knyttet til samlinger vektlegges i tillegg samlingsarbeid.

I vektleggingen av de ulike kriteriene må det være en rimelig balanse mellom hensynet til individuelle insitament og hensynet til ivaretagelse av kollektive oppgaver og funksjoner.

6.3.8 Kriterier for vurdering av individuell lønn i stipendiatstillinger

For stipendiater med særlige kvalifikasjoner eller kompetanse, som for eksempel å være godkjent spesialist og/eller ha betydelig vitenskapelig produksjon, kan lønns plasseringen vurderes særskilt. Dette bør fortrinnsvis skje ved tilsetningen under forutsetning av at dette står i utlysningsteksten (jf. pkt. 4.1), men kan og tas opp til forhandling etter HTA. pkt. 2.3.3 eller på særlige grunnlag i henhold til 2.3.4, pkt. 2.

Stipendiater som leverer inn doktoravhandlingen før utløpet av stipendperioden gis et lønnstillegg på tre lønnstrinn med virkningsdato fra 6 måneder før innleveringsdato. Opprykket er betinget av at disputasen er bestått.

6.3.9 Kriterier for vurdering av individuell lønn i tekniske og administrative stillinger

Lønns politikken skal gjøre det mulig å rekruttere og beholde høyt kvalifisert teknisk og administrativt personell. Skal UiB være et attraktivt arbeidssted for disse gruppene, må den generelle målsettingen være at lønnsnivået reflekterer oppgaver og kompetanse.

Drift og utvikling av universitetets virksomhet er avhengig av teknisk-administrativt personale som bidrar til et høyt servicenivå, effektivitet, kvalitet og profesjonalitet. Lønnsvurdering innenfor teknisk-administrative stillinger skal ta utgangspunkt i den enkelte arbeidstakers kompetanse og innsats i forhold til dette.

Bruk av lønnssystemet skal stimulere til høyt kvalifisert administrativ forvaltning og til tekniske tjenester som bidrar til sterke forsknings- og utdanningsmiljøer, eller andre viktige servicetjenester for UiB. Svært mange ansatte i så vel tekniske, som administrative stillinger opererer i grenselandet mellom teknisk-administrativ og faglig virksomhet, hvor oppgavene er tett integrert i primærvirksomheten. Slike funksjoner krever solid faglig innsikt i tillegg til teknisk, eller administrativ kompetanse, og lønnsnivået skal gjenspeile dette.

Innplassering av administrative og tekniske stillinger skal for øvrig være forankret i "Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger ved UiB" som angir de stillinger som normalt anvendes ved UiB. Dette dokumentet skal legges til grunn ved utlysning av ledige stillinger, lønnsfastsetting ved tilsetting og i årlige lokale forhandlinger. Ved søknad om omgjøring til ny stillingskode må oppgavenivå og kvalifikasjonskrav for gjeldende stillingskode være oppfylt.

¹ Tillitsverv i tjenestemannsorganisasjon skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i den tilsattes videre tjeneste og karriere – jfr. Hovedavtalen i staten § 1 pkt. 7.

Vurdering av den enkelte ansattes lønnsnivå skal være forankret i de premissene som fremgår under pkt 3 "Generelle lønnspolitiske mål". For øvrig skal det tas utgangspunkt i følgende kriterier:

Endringer i stillingsinnhold:

- Nye oppgaver er tilført stillingen som følge av omstilling, kompetanseheving eller ny arbeidsdeling i enheten
- Nye funksjoner, som for eksempel arbeidsledelse, er tillagt stillingen

Individvurdering (egeninnsats og kompetanse):

- Arbeidsinnsats og oppnådde resultater
- Egeninnsats i utvikling av stillingens arbeidsoppgaver
- Initiativ til effektivisering av jobbutførelsen
- Styrket formalkompetanse i tråd med arbeidsfeltets behov
- Grad av selvstendighet i arbeidet
- Evne og vilje til omstilling og endring av arbeidsoppgaver og ansvarsområde
- Tillitsverv i styringsorgan/utvalg/tjenestemannsorganisasjon² ved universitetet eller som representant for UiB i tilsvarende utenfor institusjonen
- Serviceinnstilling og fleksibilitet, samt evne til å samarbeide, kommunisere og løse problemer
- Miljøskapende virksomhet for tilsatte og studenter

I vektleggingen av de ulike kriteriene må det være en rimelig balanse mellom hensynet til individuelle insitament og hensynet til ivaretagelse av kollektive oppgaver og funksjoner.

6.3.10 Kriterier for vurdering av individuell lønn i administrative og faglige lederstillinger

Med "lederstillinger" mener vi i denne sammenhengen stillinger på lønnsplanene 90.101 og 17.500 i Hovedtariffavtalen i staten som omfatter stillinger som kontorsjef, administrasjonssjef, seksjonssjef, underdirektør, avdelingsdirektør, instituttleder og dekan.

- Oppnådde resultater i lederfunksjonen
- Bidratt til å skape gode forsknings- og undervisningsmiljø som fremmer gode resultater hos tilsatte og studenter
- Bidratt til utvikling og effektivisering av organisasjonen
- Utviser god ressurs- og økonomistyring
- Bidratt til at enheten har oppdaterte strategier for sin virksomhet og sørge for at resurser ved enheten blir benyttet i tråd med universitetets strategi og mål og handlingsplaner
- Utvist evne til å kommunisere, motivere og bygge opp gode relasjoner til de tilsatte og studenter
- Tilrettelagt for kompetanse- og personlig utvikling av medarbeidere i samsvar med enhetens behov
- Bidratt til å skape et godt forhold mellom partene i arbeidslivet, i hht gjeldende lov- og avtaleverk
- Iverksatt tiltak for å bedre kjønnsbalansen i ulike stillingskategorier

² Tillitsverv i tjenestemannsorganisasjon skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i den tilsattes videre tjeneste og karriere – jfr. Hovedavtalen i staten § 1 pkt. 7

I tillegg til disse kriteriene vil faglige ledere bli vurdert i forhold til følgende tilleggskriterier:

- Ledelse av forskningsvirksomheten (som å tilrettelegge for gode rammevilkår, fremme kvalitet og produktivitet i den vitenskapelige virksomheten, motivere og stimulere til forskningsresultater, prioritering og realisering av faglige mål)
- Ledelse av undervisningsvirksomheten (som å formulere kunnskaps- og pedagogiske mål, stimulere til videreutvikling og kvalitet i studieopplegg, undervisning og veiledning)
- Ledelse av forskningsformidling (som å tilrettelegge for kunnskapsoverføring til publikum, videreutvikle formidlingsaktiviteter, bidra til legitimitet og forståelse for virksomheten i samfunnet)
- Ledelse av annen faglig virksomhet og tjenesteyting (som offentlig pålagte oppgaver, rådgivning, utredning og utviklingsbistand)
- Evne til å generere forskningsmidler til virksomheten

7. Opprykk til høyere stilling for tilsatte i forsknings- og undervisningsstillinger

For ansatte i undervisnings- og forskerstillinger vil opprykk til høyere stillinger skje i henhold til retningslinjene i [Forskrift til Universitets- og høgskolelovens § 6-3 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.](#) Merk spesielt at søknadsfristen for å søke til professorstilling er 15. september hvert år.

Opprykk til førstebibliotekar - [Rundskriv F-14-95](#)

Opprykk til 1109 forsker - [Reglement for opprykk til 1109 forsker i statlige virksomheter](#)

Opprykk til 1183 forsker - [PM-11/98.](#) (Regelsamling pkt. 8.1 – UiBs intranett)

Se for øvrig særavtale om lønnsendring for tilsatte som gir opprykk fra stilling som førsteamanuensis til professor (ikke forhandlet ennå).

8. Virkemidler under lokale lønnsforhandlinger

Ved de lokale lønnsforhandlingene kan enkeltpersoner gis endret lønns plassering innenfor lønnsramme eller lønnsspenn, tilleggsansiennitet, tillegg etter tilleggslønnstabellen samt kronetillegg. Videre kan stillinger omgjøres til annen stillingskode, og det kan avtales at arbeidstakere med særlige arbeidsoppgaver, tjenestested o.l. skal ha en minstelønn innenfor lønnsrammen eller lønnsspennet. I dette arbeidet bygger partene på vurderinger av stillingenes arbeids- og ansvarsområde og på personvurderinger. HTA pkt. 2.3.6 utdyper hvilke virkemidler partene kan benytte under forhandlingene.

9. Taushetsplikt under lokale lønnsforhandlinger

De tillitsvalgte og universitetets representanter på alle nivå har taushetsplikt dersom de ved forberedelser til, eller under forhandlinger, får opplysninger som er undergitt taushetsplikt. Taushetsplikten omfatter blant annet alle personvurderinger som skjer i løpet av forhåndsdrøftinger og forhandlinger, men også de prioriteringene som blir foretatt av partene

underveis i forhandlingene, herunder dokumenter som benyttes i forhandlingsprosessen.

10. Fullmakter

Universitetets forhandlingsfullmakt er lagt til Universitetsdirektøren. Alle lønnsforhandlinger ved Universitetet i Bergen skal føres ved HR-avdelingen.

11. Økonomiske rammer ved lønnsendring

11.1 Økonomiske rammer – forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3

Ved de sentrale tariffoppgjørene blir det gitt prosentvise rammer for hvor stor andel av lønnsmassen det kan forhandles om ved lokale 2.3.3-forhandlinger hvert år samt virkningstidspunktet. FAD beregner kronebeløpet. Lønnsmidler er allerede tildelt fakultetene i budsjettammene. Fakultetene må derfor selv sørge for at det settes av midler til lokale lønnsforhandlinger innenfor sine rammer.

Universitetet har dessuten anledning til å tilføre egne midler til det beløpet ("potten") som det skal forhandles om. Arbeidsgiver skal avgjøre hvorvidt UiB skal sette inn egne midler i god tid før partene utveksler krav. Evt. særpott forhandles i overensstemmelse med de retningslinjene som er gitt fra sentrale partene, og etter avtale med de lokale partene i de forberedende møtene.

11.2 Økonomiske rammer – forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.4

I likhet med forhandlinger etter HTA pkt. 2.3.3 må enhetene selv budsjettere med virkningene av eventuelle 2.3.4-krav.

12. Lønnspolitiske særavtaler som er inngått lokalt ved UiB

Partene lokalt ved UiB har inngått følgende særavtaler:

- Særavtale om vurdering av lønnsvilkår for tilsatte som tildeles kompetanseopprykk til professor
- Særavtale om lønnsvilkår for valgte og ansatte faglige ledere ved UiB
- Særavtale vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for tidsbegrensede engasjementer ved feltarbeid ved UiB
- Særavtale om godtgjøring for etter- og videreutdanning
- Feltarbeid for tilsatte ved Universitetet i Bergen
- Instruktørtannleger med spesialkompetanse
- Midlertidige lønnstillegg

Særavtalene er i sin helhet tilgjengelig på [intranett for UiB](#).

13. Statistikk

I forbindelse med lønnsoppgjørene skal følgende personal- og lønnsstatistikker være tilgjengelig for partene:

Årlig lønnsstatistikk

HR-avdelingen utarbeider årlig lønnsstatistikk som inkluderer resultatet av det sentrale oppgjøret dette år. Lønnsstatistikken utarbeides så snart virkningene av det sentrale oppgjøret er lagt inn i lønns- og personaldatasystemet. Lønnsstatistikken skal gi følgende opplysninger:

Gjennomsnittslønn for hver stillingskode samlet og fordelt på kjønn. Den skal videre gi informasjon om gjennomsnitt ved fakultetene, Universitetsmuseet i Bergen, Universitetsbiblioteket og Sentraladministrasjonen samt antall årsverk som inngår i hver stillingskode samlet og fordelt på kjønn. Beregningsgrunnlaget er alle faste og midlertidige stillinger.

Statistikk over tildelte opprykk ved årets forhandlinger:

Etter at de lokale lønnsforhandlingene er gjennomført, utarbeider HR-avdelingen statistikk over det lokale oppgjøret fordelt på stillingskoder.

For hver stillingskode skal det gis følgende opplysninger samlet og fordelt på kjønn: Antall personer som fikk opprykk, antall lønnstrinn og kostnad på årsbasis.

14. Grunnlagsdokumenter

- Til enhver tid gjeldende "hovedtariffavtalen i staten"
- Arbeids- og administrasjonsdepartementet: Lokal lønnspolitikk - Innstilling for partsammensatt gruppe - 1992 (P-0820).
- Arbeids- og administrasjonsdepartementet: Lokal lønnspolitikk i staten - Innstilling for partsammensatt gruppe - 1995 (P-0841/B AD).
- Innstilling om "[Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger](#)" (godkjent av universitetsstyret 13.9.2007 – per tiden under revisjon).
- [Tilpasningsavtalen for UiB til Hovedavtalen i staten, § 21.](#)
- [Handlingsplan for likestilling](#)
- [Forskrift til UHL § 6-3 om ansettelse og opprykk til undervisnings- og forskerstillinger](#)
- Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet: Rundskriv F-14-95 av 01.02.95: [Felles stillingsstruktur for undervisnings- og forskningsstillinger ved høyskoler og universiteter.](#)
Dette dokumentet gjelder nå kun ved opprykk til stilling som førstebibliotekar.

- [Reglement for opprykk til forsker 1109 i statlige virksomheter](#), jfr. Statens Personalhåndbok – elektronisk utgave - pkt. 10.3.1 (PM2001/03)
- [Arbeids- og administrasjonsdepartementet: PM 11/98 av 02.06.98: Opprykk til forsker 1183 etter kompetanse.](#)

Bergen, 30. oktober 2015.