



# LØNNSPOLITIKK for UNIVERSITETET I BERGEN

## Innholdsfortegnelse:

DEL 1 – MÅL OG KRITERIER.....	2
1 Målene med den lokale lønnspolitikken .....	2
1.1 Overordnede mål .....	2
1.2 Lønnspolitikken som virkemiddel.....	2
1.3 Åpenhet.....	3
1.4 Lønssamtalen.....	3
2 Hjemmelsgrunnlag for fastsetting og endring av lønn .....	3
2.1 Hovedtariffavtalene i staten .....	3
2.2 Fullmakter .....	4
2.3 Fastsetting og endring av lønn .....	4
3 Kriterier for endring av lønn i lokale forhandlinger.....	4
3.1 Generelt om bruk av kriteriene for vurdering av individuell lønn .....	4
3.2 Taushetsplikt under lokale lønnsforhandlinger.....	5
3.3 Kriterier for vurdering av individuell lønn i forsknings- og undervisningsstillinger .....	5
3.4 Kriterier for vurdering av individuell lønn i stipendiatstillinger.....	6
3.5 Kriterier for vurdering av individuell lønn i tekniske og administrative stillinger .....	6
3.6 Kriterier for vurdering av individuell lønn i administrative og faglige lederstillinger ...	7
DEL 2 – LØNNSPLOSSERING VED UTLYSNING OG ANSETTELSE.....	9
4 Lønnsplassing ved utlysning av ledig stilling.....	9
4.1 Generelt om lønnsplassing.....	9
4.2 Særskilt om lønnsplassing i stipendiatstillinger ved utlysning .....	9
4.3 Særskilt om lønnsplassing i lederstillinger ved utlysning .....	9
5 Lønnsfastsetting ved ansettelse.....	10
5.1 Generelt om lønnsfastsetting.....	10
5.2 Ny lønnsplassing inntil 12 måneder etter ansettelse – HTA pkt. 2.5.5 nr. 3 .....	10
5.3 Lønnsplassing ved skifte av stillinger innen lønnsramme 24 .....	11
DEL 3 – LØNNSENDING ELLER STILLINGSOMGJØRING ETTER FORHANDLINGER..	12
6 Årlige lokale lønnsforhandlinger .....	12
6.1 HTA pkt. 2.5.1 .....	12
6.2 Økonomiske rammer – forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 .....	12
6.3 Prosedyreregler mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene .....	12
6.4 Statistikk.....	13
6.5 Prosedyreregler for arbeidsgivere ved UiB .....	13
6.6 Søknader om lønnsending og stillingsomgjøring fra ansatte .....	14
6.7 Utarbeiding av første tilbud, forhåndsdrøftinger og forhandlinger .....	14
6.8 Likestilling .....	14
7 Lønnsforhandlinger på særlige grunnlag.....	14
7.1 HTA pkt. 2.5.3 .....	14
7.2 Økonomiske rammer – forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3.....	15
7.3 Prosedyreregler for forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3. ....	15
8 Opprykk til høyere stilling for ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger .....	16
DEL 4 – LOKALE LØNNSPOLITISKE SÆRAVTALER.....	16
9 Lønnspolitiske særavtaler som er inngått lokalt ved UiB .....	16

# DEL 1 – MÅL OG KRITERIER

## 1 Målene med den lokale lønnspolitikken

### 1.1 Overordnede mål

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 lønnsmessige virkemidler, er viktig i denne sammenhengen.

Universitetets lønnspolitikk 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, som en felles plattform for hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som skal til for å nå virksomhetens mål.

Lønnspolitikken skal:

- ses i sammenheng med og skal bidra til virksomhetens overordnede mål og strategier
- være en integrert del av virksomhetens personalpolitikk
- praktiseres enhetlig og forutsigbart ved hele UiB
- praktiseres med nødvendig fleksibilitet for å løse konkrete utfordringer universitetet står overfor
- bidra til å fjerne eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivåer

### 1.2 Lønnspolitikken som virkemiddel

Partenes utgangspunkt er at alle ansatte ved UiB skal ha likeverdige muligheter til lønnsmessig 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.

Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å:

- rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere – nasjonal og internasjonal rekruttering
- 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

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.

Flere fagområder innenfor UiB er utsatt for konkurranse fra ulike hold, som andre universiteter, høyskoler og forskningsinstitusjoner, annen offentlig virksomhet og fra næringsliv. UiB har behov for å benytte lønnsmessige 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 ansatt.

Partene er enige om at lønnsfastsetting og lønnsendring ved UiB skal være forankret i de omforente føringene som fremgår av dette dokumentet, konsensusavtale om Stillingsstruktur for tekniske og administrative stillinger ved UiB, særavtaler som er inngått mellom partene samt Hovedtariffavtalene i statens bestemmelser.

Arbeidsgiver har ansvar for at alle ansatte får en rimelig lønnsutvikling. Så langt det er mulig, må det tas sikte på å rette opp urimelige lønnsmessige forskjeller gjennom lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken bør på sikt bidra til at vi når et akseptabelt lønnsnivå for alle.

### **1.3 Åpenhet**

Lønnspolitikken legitimitet er avhengig av åpenhet rundt praktiseringen av denne. Arbeidsgiver har et spesielt ansvar for at de ansatte er informert om hvordan lønnspolitikken praktiseres både i forbindelse med nyansettelser og ved lokale lønnsforhandlinger. Det er derfor som en del av dette dokumentet utarbeidet retningslinjer for lønnsfastsetting ved utlysning og ansettelse, og kriterier for vurdering av individuell lønn for vitenskapelige stillinger, administrative og tekniske stillinger samt administrative og faglige lederstillinger.

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. Det er viktig at kriteriene er kjent, og drøftes aktivt i lønnsamtalen mellom arbeidstaker og leder.

### **1.4 Lønnsamtalen**

Ved UiB skal alle medarbeidere tilbys en årlig medarbeidersamtale. Lønnsamtalen bør være en del av medarbeidersamtalen. Hovedtariffavtalene § 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.» Videre sier § 3 nr. 6 at «Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.»

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 hovedtariffavtalene, men vil bidra til at partene lokalt kan forhandle ut fra mer kunnskap om den enkelte ansatte».

## **2 Hjemmelsgrunnlag for fastsetting og endring av lønn**

### **2.1 Hovedtariffavtalene i staten**

Staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet har inngått to [hovedtariffavtaler](#); en avtale med Akademikerne og en avtale med LO Stat, Unio og YS Stat. Uorganiserte arbeidstakere følger Hovedtariffavtalen mellom staten og LO Stat, Unio og YS Stat.

Hovedtariffavtalebegrepet er i tjenestetvistlovens § 11 definert som «en tariffavtale om generelle lønns- og arbeidsvilkår». Hovedtariffavtalene er rammeavtaler, som gir generelle regler og normer i forhold til lønns- og arbeidsvilkår, og skal legges til grunn ved utforming av alle individuelle arbeidskontrakter. Avtalene 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 hovedtariffavtalene, så vil den tariffstridige bestemmelsen automatisk bli ugyldig. En arbeidstaker kan dermed eksempelvis ikke tilbys dårligere lønnsvilkår enn det hovedtariffavtalene angir som minimumslønn i det aktuelle tilfellet.

Arbeidsgiver fastsetter lønn ved ansettelse. For å foreta lønnsendring eller stillingsendring må partene ha hjemmel for dette i Hovedtariffavtalene i staten.

## 2.2 Fullmakter

Universitetets forhandlingsfullmakt er lagt til Universitetsdirektøren. Lønnsforhandlinger er ikke delegert til fakultetsnivået.

## 2.3 Fastsetting og endring av lønn

Fastsetting og endring av lønn er regulert i Hovedtariffavtalene:

1	Ved utlysning og ansettelse. Utgangspunktet for fastsetting av lønn ved utlysning og ansettelse er stillingskode, ltr./årslønn og evt. minstelønnssetser fastsatt ved UiB, eller sentralt.	
2	Ny vurdering inntil 12 måneder etter ansettelse. Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.	HTA 2.5.5 nr. 3
3	Gjennom ansiennitetsopprykk.	HTA – Stillinger i lønnsramme
4	I lokale årlige lokale lønnsforhandlinger, dersom det er avsatt midler.	HTA 2.5.1
5	I forhandlinger på særlige grunnlag.	HTA 2.5.3
6	Endret lønn ved kompetanseopprykk for vitenskapelig personale (Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger).	HTA 2.5.3
7	Ledere på neste ledernivå.	HTA 2.5.2

Virkemidler som kan benyttes i lønnsforhandlinger er fastsatt i Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.4.

## 3 Kriterier for endring av lønn i lokale forhandlinger

### 3.1 Generelt om bruk av kriteriene for vurdering av individuell lønn

Ved alle individuelle lønsvurderinger må det brukes skjønn.

Det er utarbeidet kriterier for hver enkelt stillingsgruppe (forsknings- og undervisningsstillinger, stipendiater, administrativt og tekniske stillinger og administrative og faglige lederstillinger). Kriteriene brukes ved at det foretas en vurdering av stillingens innhold og innehavers kompetanse, innsats og resultater.

Dokumentet «Stillingsstruktur for tekniske og administrative stillinger ved UiB» 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. 8.

### **3.2 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.

### **3.3 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 faglig 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 premissene som fremgår under pkt. 1 «Målene med den lokale lønnspolitikken». For øvrig skal det tas utgangspunkt i følgende kriterier:

- Dybde og originalitet i forskning<sup>1</sup>
- Kvalitet og omfang i publiseringsvirksomhet eller dokumentasjon av kunstnerisk arbeid med hovedvekt på siste 5 år
- Utvikling og ledelse av internt og eksternt finansierte forskningsprosjekter og miljø, forskergrupper og forskernettverk
- Kvalitet og omfang i undervisning, utvikling av studietilbud og pedagogisk utviklingsarbeid siste fem år
- Lærebøker og annet utgitt undervisningsmateriale
- Utvikling og ledelse av utdannings- og undervisningssamarbeid
- Formidling og synliggjøring av forskningsbasert kunnskap
- Utvikling og tilrettelegging av innovasjonsarbeid
- Redaksjonell virksomhet
- Arrangement av fagkonferanser
- Tilrettelegging av utstillinger og konserter i inn- og utland og utvikling av nettutstillinger
- 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/tjenestemannsorganisasjoner<sup>2</sup> ved universitetet
- Miljøskapende virksomhet for studenter og ansatte

<sup>1</sup> Omfatter kunstnerisk utviklingsarbeid

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

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.

Særavtale om lønnsvilkår for ansatte som

- oppnår prestisjefylte prosjekter
- oppnår status som fremragende underviser
- oppnår eller bidrar inn i eksternt finansierte prosjekter lagt til UiB

gir retningslinjer for fastsetting av lønn for forholdene særavtalen omfatter.

### **3.4 Kriterier for vurdering av individuell lønn i stipendiatstillinger**

Ved vurdering av lønn for stipendiater kan det tas hensyn til følgende:

- godkjent spesialist og/eller
- betydelig vitenskapelig eller kunstnerisk produksjon

Stipendiater som leverer inn doktoravhandlingen før utløpet av stipendperioden gis et lønnstillegg på kroner 25.000 (per år) med virkningsdato fra 6 måneder før innleveringsdato. Opprykket er betinget av at disputasen er bestått.

### **3.5 Kriterier for vurdering av individuell lønn i tekniske og administrative stillinger**

Lønnspolitikken 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 «Stillingsstruktur for tekniske og administrative 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 ansettelse og i årlige lokale forhandlinger. Ved søknad om omgjøring til ny stillingskode må oppgavenivå og kvalifikasjonskrav for gjeldende stillingskode være oppfylt.

Vurdering av den enkelte ansattes lønnsnivå skal være forankret i de premissene som fremgår under pkt. 1 «Målene med den lokale lønnspolitikken». For øvrig skal det tas utgangspunkt i følgende kriterier:

Endringer i stillingsinnhold:

- Nye oppgaver er tilført stillingen
- 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 kompetanse 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/tjenestemannsorganisasjon<sup>3</sup> ved universitetet eller som representant for UiB i tilsvarende utenfor institusjonen
- Serviceinnstilling og fleksibilitet, samt evne til å samarbeide, kommunisere og løse problemer
- Bidrag til oppbygging av og/eller utvikling av kompetansen til kolleger
- Miljøskapende virksomhet for ansatte 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.

### **3.6 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 Hovedtariffavtalene 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 ansatte 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 ansatte 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

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)

---

<sup>3</sup> Tillitsverv i tjenestemannsorganisasjon skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i den ansattes videre tjeneste og karriere – jfr. Hovedavtalen i staten § 1 pkt. 7

- 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



## **DEL 2 – LØNNSPLASSERING VED UTLYSNING OG ANSETTELSE**

### **4 Lønns plassering ved utlysning av ledig stilling**

#### **4.1 Generelt om lønns plassering**

Dokumentet «Stillingsstruktur for tekniske og administrative stillinger ved UiB» angir de stillingskategoriene som normalt brukes ved UiB.

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. Det må tas hensyn til eventuelle minstelønns satser fastsatt av UiB.

Lønns plasseringen skal skje etter en vurdering av kompetansekrav, kompleksitetsnivå på oppgavene, hvordan UiB lønner ansatte med tilsvarende oppgaver i organisasjonen og markedssituasjonen. Dersom det er ønskelig å lyse ut en stilling med høyere utdanningskrav enn det som fremkommer i stillingsstruktur dokumentet, skal lønnsnivået gjenspeile dette.

Alle stillinger, enten de er i lønnsramme eller direkte plassert, skal som hovedregel lyses ut med et spenn uttrykt i kroner eller i kroner sammen med lønnstrinn, og med tilføyelse om at særlig kvalifiserte søkere kan tilbys høyere lønn.

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

Utlsningsteksten skal sendes organisasjonene før utlysning. Tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen etter retningslinjene i HTA pkt. 2.5.5 nr. 1.

Ved kunngjøring av ledige stillinger og ved ansettelse fastsettes lønns plasseringen av fakultetsnivået etter forslag fra grunnenhetene. HR-direktøren fastsetter lønns plasseringen i administrasjonsavdelingene etter forslag fra avdelingene.

#### **4.2 Særskilt om lønns plassering i stipendiatstillinger ved utlysning**

Det kan være aktuelt å lyse ut i høyere lønnsalternativ. Momenter som kan gi lønnsmessig uttelling er:

- Konkurransetsatte felt
- Spesialistutdanning eller andre tilleggskvalifikasjoner utover generelle krav til stillingen

#### **4.3 Særskilt om lønns plassering 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 Hovedtariffavtalene 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).

Det må tas hensyn til disse kriteriene i forbindelse med lønnsfastsetting ved ansettelse.

## 5 Lønnsfastsetting ved ansettelse

### 5.1 Generelt om lønnsfastsetting

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 nyansatte innfrir kravene i utlysningsteksten i forhold til formelle kvalifikasjoner (utdannelse), realkompetanse 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 ansatte 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 7.

Ved lønnsfastsetting i lederstillinger – se punkt 4.3.

For nyansatte som skal innplasseres i stilling som er lønnet etter lønnsramme, må det foretas en beregning av tjenesteansiennitet etter reglene i HTA for ansatte som lønnes etter HTA til LO Stat, Unio og YS Stat. Ansatte som skal følge HTA for Akademikerne skal ha stillingsansiennitet fra den 1. i måneden de tiltrer stillingen. Dette gjelder uavhengig av om stillingen er månedslønnet eller timelønnet.

Prinsippet om likelønn mellom kjønnene og det forvaltningsrettslige likebehandlingsprinsippet gjelder ved fastsetting av lønn. Likebehandlingsprinsippet tilsier at arbeidsgiver ikke kan vektlegge tilknytning til arbeidstakerorganisasjon ved lønnsfastsettelse. Med to hovedtariffavtaler er det særlig viktig at arbeidsgiver er oppmerksom på dette.

Ved utlysning av stillinger og under hele ansettelsesprosessen er det ikke adgang til å be søkere om å opplyse om medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Ved kunngjøring og ved utforming av lønnstilbud må lønn derfor angis i et spenn uttrykt i kroner eller i kroner sammen med lønnstrinn. Først når søkeren har akseptert tilbudet om stilling, skal arbeidsgiver be om opplysninger om medlemskap slik at søkeren kan innplasseres etter riktig tariffavtale i lønnssystemet.

### 5.2 Ny lønns plassering inntil 12 måneder etter ansettelse – HTA pkt. 2.5.5 nr. 3

Etter HTA pkt. 2.5.5 nr. 3 skal arbeidsgiver vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse.

Dersom vurderingen fører til anbefaling om høyere lønn skal instituttleder/avdelingsleder gi en skriftlig begrunnelse.

For administrasjonsavdelingene vil avgjørelsesmyndigheten fremdeles tilhøre HR-direktøren. For universitetsmuseet i Bergen vil HR-avdelingen stå for effektueringen, men fastsetting av eventuell ny lønn avgjøres av fagdirektør.

### ***5.3 Lønns plassering ved skifte av stillinger innen lønnsramme 24***

Ved skifte av stilling innen lønnsramme 24, f.eks. fra postdoktor til førsteamanuensis, skal jobbskifte ikke medføre nedgang i lønn. Tilsvarende gjelder samme stillingskategorier på Akademikeravtalen.

## **DEL 3 – LØNNSENDRING ELLER STILLINGSOMGJØRING ETTER FORHANDLINGER**

### **6 Årlige lokale lønnsforhandlinger**

#### **6.1 HTA pkt. 2.5.1**

Lokale forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 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. 2.5.1 skal kravene begrunnes i kriteriene som er utarbeidet for de ulike stillingsgruppene ved UiB, samt eventuelle føringer for de enkelte lokale lønnsforhandlingene. HTA pkt. 2.5.4 fastsetter hvilke virkemidler som kan benyttes.

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. Lønnsopptrykk i lokale 2.5.1.-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, generell lønnsutvikling 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

#### **6.2 Økonomiske rammer – forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1**

Ved de sentrale tariffoppgjørene blir det gitt rammer for hvor stor andel av lønnsmassen det kan forhandles om ved lokale 2.5.1-forhandlinger hvert år samt virkningstidspunktet. 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.

#### **6.3 Prosedyreregler mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene**

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 føringer skal følges opp.
- Forholdet mellom individuelle forhandlinger og generell lønnsutvikling for alle ansatte
- 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 ansatte) og øvrige prosedyreregler.

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

## **6.4 Statistikk**

I forbindelse med lønnsoppgjørene skal følgende personal- og lønnsstatistikk 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 inneholde:

- Gjennomsnittslønn for hver stillingskode samlet og fordelt på kjønn, enhet (fakultetene, Universitetsmuseet i Bergen, Universitetsbiblioteket og Sentraladministrasjonen)
- Antall årsverk som inngår i hver stillingskode samlet og fordelt på kjønn. Beregningsgrunnlaget er alle faste og midlertidige stillinger.

## **6.5 Prosedyreregler for arbeidsgivere ved UiB**

HR-avdelingen vil gi informasjon på ansattensiden 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 ansatte og for ansatte i administrative og tekniske stillinger skal prioriteres hver for seg.

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

## **6.6 Søknader om lønnsendring og stillingsomgjøring fra ansatte**

Ansatte 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 ansatte hører inn under. Se pkt. om kriterier for de ulike stillingene under pkt. 3.

## **6.7 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.

## **6.8 Likestilling**

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

# **7 Lønnsforhandlinger på særlige grunnlag**

## **7.1 HTA pkt. 2.5.3**

Etter hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3 kan partene ved UiB føre forhandlinger dersom det foreligger «særlige grunnlag». HTA pkt. 2.5.4 fastsetter hvilke virkemidler som kan benyttes.

Med hjemmel i **hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3 nr. 1a** kan det føres forhandlinger dersom det «har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.»

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 **hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3 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 **hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3 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.»

**Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3 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.

Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3 nr. 2 åpner også for individuelle lønnsforhandlinger for "*arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær innsats*".

Eksempelvis kan hjemmelen benyttes i de tilfellene hvor ansatte 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 som kronetillegg.

**Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3 nr. 3** åpner for å rette opp eventuelle dokumenterte lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn.

Krav begrunnet i rekrutteringshensyn, ekstraordinær innsats og dokumenterte lønnsforskjeller er ikke forhandlingsgjenstand slik som øvrige krav etter hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3, 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.

## **7.2 Økonomiske rammer – forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3**

I likhet med forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1 må enhetene selv budsjettere med virkningene av eventuelle 2.5.3-krav.

Arbeidsgivere på alle nivå har et ansvar for å påse at de disposisjonene som foretas er innenfor budsjettet.

## **7.3 Prosedyreregler for forhandlinger etter HTA pkt. 2.5.3.**

Krav kan fremsettes enten av arbeidsgiver eller av tjenstemannsorganisasjon på vegne av medlem som mener seg berettiget til lønns- eller stillingsendring etter HTA pkt. 2.5.3. Dersom krav fremmes fra arbeidsgiver, skal søknaden sendes tjenestevei via fakultetet til HR-avdelingen i ePhorte på egen mal utarbeidet til dette (N-notat). Dersom krav fremmes av den ansatte, skal søknaden sendes til den tjenstemannsorganisasjonen vedkommende er medlem av. Dersom arbeidsgiver eller organisasjonene finner at det er grunnlag for kravet, blir saken fremmet for Forhandlingsutvalget ved UiB.

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

## 8 Opprykk til høyere stilling for ansatte 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 høyskolelovens § 6-3 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.](#)

- Opprykk til førstebibliotekar - [Rundskriv F-14-95](#)
- Opprykk til 1109 forsker - [Reglement for opprykk til 1109 forsker i statlige virksomheter](#)
- Opprykk til 1183 forsker – [Regler for opprykk til forsker kode 1183](#)

Se for øvrig særavtale om lønnsendring for ansatte som gir opprykk fra stilling som førsteamanuensis til professor.

## DEL 4 – LOKALE LØNNPOLITISKE SÆRAVTALER

### 9 Lønnpolitiske særavtaler som er inngått lokalt ved UiB

Partene lokalt ved UiB har inngått følgende særavtaler:

- Særavtale om vurdering av lønnsvilkår for ansatte som tildeles kompetanseopprykk til professor
- Særavtale om vilkår for lønnsfastsettelse for ansatte som oppnår prestisjefylte prosjekter, status som fremragende underviser eller bidrar inn i eksternt finansierte prosjekter lagt til UiB
- 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 ansatte ved Universitetet i Bergen
- Instruktørtannleger med spesialkompetanse
- Midlertidige lønnstillegg

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

4. desember 2019.