



UNIVERSITETET I BERGEN

LØNNBETINGELSER FOR FAGLIGE LEDERE VED UIB

Lederlønnen skal gjenspeile oppgavene og ansvaret i stillingen, og minst tilsvare minste startlønn for den aktuelle stillingskoden. Dersom den påtroppende lederen har et lønnsnivå som er høyere enn - eller nær opp til minste startlønn for stillingskoden, skal dette tas hensyn til ved lønnsfastsettelsen. Lønnspolitikk for UiB gir i pkt. 4.3 nærmere føringer for lønsplassering i lederstillinger.

Lønnsfastsettelse – rektor

Rektors lønn fastsettes etter rammer gitt av Kunnskapsdepartementet.

Lønnsfastsettelse – ansatte dekaner og instituttledere

Ansettelse i stilling som dekan eller instituttleder skjer etter utlysning og kvalifikasjonsprinsippet.

Lønnen til ansatte dekaner fastsettes av rektor og universitetsdirektøren etter forslag fra fakultetet og HR-avdelingen.

Lønnen til ansatte instituttledere fastsettes av dekan og fakultetsdirektør. Lønnstilbudet skal være avklart med HR-avdelingen.

Særavtale

Universitetet i Bergen (UiB) og hovedsammenslutningene ved UiB har, med hjemmel i Hovedtariffavtalens (HTA) pkt. 2.5.3 nr. 1 a, jfr. pkt. 2.5.4 e), inngått avtale om lønnsbetingelser for prorektor, viserektorer, valgte dekaner, prodekaner, visedekaner og valgte instituttledere ved tiltredelse i stillingene/vervene. Prorektors lønn følger av rektors lønn og medfører ikke forhandlinger ved tiltredelse og underveis i stillingen. For de øvrige stillingskategoriene/vervene gjennomføres det forhandlinger i henhold til prosedyrereglene i pkt. 6.

Ved gjeninntreden i ordinær stilling vurderes de ansatte lønnsmessig i henhold til HTA 2.5.6, se pkt. 6.

Det er universitetsledelsen som fremlegger arbeidsgiverkravene til forhandlinger med hovedsammenslutningene.

1. Lønnsfastsettelse - prorektor

Prorektors lønn er til enhver tid 80 % av rektors lønn.

2. Lønnsfastsettelse - viserektorer

Viserektorer skal minimum ha minste startlønn for stillingskoden 1474 dekan ved inntreden i vervet. Lønningen skal som hovedregel være lavere enn prorektors lønn.

Viserektorer som tiltrer vervet i mindre enn 100 % mottar en samlet lønn for sine stillinger ved UiB. Lønningen skal tilsvare lønn som for viserektor i 100 %.

Lønnsfastsettelse – valgte dekaner, prodekaner og visedekaner

Forslag til lønns plassering av dekaner foretas av rektor og universitetsdirektøren.

Prodekaner skal minimum ha minste startlønn for stillingskoden 1475 instituttleder. Forslag til lønns plassering gis av dekan og fakultetsdirektør.

Visedekaner skal normalt lønns plasseres noe lavere enn stillingskoden 1475 instituttleder. Lønningen skal som hovedregel være lavere enn prodekans lønn. Forslag til lønns plassering gis av dekan og fakultetsdirektør.

Pro- og visedekaner som tiltrer vervet i mindre enn 100 % mottar en samlet lønn for sine stillinger ved UiB. Lønningen skal tilsvare lønn som for pro- og visedekaner i 100 %.

3. Lønnsfastsettelse – instituttledere

Forslag til lønns plassering gis av dekan og fakultetsdirektør.

4. Lønnsutvikling i åremålsperioden/vervet

Lønnsendring for faglige ledere på neste ledernivå (1474 – dekaner) fastsettes av rektor og universitetsdirektør etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjoner, jf. HTA pkt. 2.5.2, 2. avsnitt, eller når vilkårene for lønnsendring på særlige grunnlag (HTA pkt. 2.5.3) er til stede, jf. HTA 2.5.2, 5, avsnitt.

Den lokale lønns politikken er førende for vurdering av lønnsendring for ledere. Grunnlag for vurdering av lederens lønn kan ellers være oppnådde resultater, utøvelse av god ledelse, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft mv.

De som tiltrer verv i mindre enn 100 % vurderes tilsvarende som andre ledere i de lokale lønnsforhandlingene.

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse vurdere arbeidstakerens lønnsfastsettelse. Dette gjøres etter dialog med den ansatte (HTA 2.5.5 nr. 3). Partene legger til grunn at også valgte ledere anses som ansatt i åremålet og skal omfattes av bestemmelsen.

Viserektor, prodekan og visedekan er ikke stillingskoder i lønnsplanene i staten og heller ikke åremålsstilling i universitets- og høyskoleloven. Det er derfor ikke aktuelt å vurdere lønnsfastsettelse for ansatte i slike verv med hjemmel i HTA 2.5.5 nr. 3.

5. Lønnsfastsettelse ved gjeninntredelse i ordinær stilling

Faglige ledere som gjeninnttrer i sin ordinære stilling etter en åremålsperiode skal vurderes lønnsmessig ved gjeninntreden, jf. HTA pkt. 2.5.6.

Eventuell nedgang i lønn ved gjeninntreden i ordinær stilling kan vurderes. Nedgangen skal da ikke utgjøre et beløp større enn ½ G – folketrygdlovens grunnbeløp.

Ved fullført to påfølgende åremålsperioder beholdes lønnen ved gjeninntreden i ordinær stilling.

Ved gjeninntredelse i ordinær stilling fremmes forslag om ny lønn etter følgende prosess:

Rektor: Universitetsdirektøren fremmer forslag i samråd med fakultetet der ordinær stilling er plassert.

Prorektor og viserektorer: Rektor og universitetsdirektøren fremmer forslag i samråd med fakultetet der ordinær stilling er plassert.

Dekaner: Rektor og universitetsdirektøren fremmer forslag i samråd med fakultetet der ordinær stilling er plassert.

Prodekaner, visedekaner og instituttledere: Dekan og fakultetsdirektør fremmer forslag.

6. Prosedyreregler

Forslagene til lønsplassering etter HTA pkt. 2.5.3 nr. 1 a legges frem for forhandlinger med partene etter ordinær prosedyre. Hovedsammenslutningene gis en frist på 3 dager fra mottak av lønnsforslag til å kreve forhandlinger. Dersom slikt krav om forhandlinger ikke er mottatt innen fristen, iverksettes utbetaling av lønn i henhold til arbeidsgivers forslag. Det skal settes opp protokoll.

Ved gjeninntreden i ordinære stilling drøftes forslag til lønsplassering med hovedsammenslutningene, jf. HTA pkt. 2.5.6.

7. Varighet

Avtalen trer i kraft 1. april 2026 og følger hovedtariffavtalenes bestemmelser når det gjelder varighet og oppsigelse. Særavtalen kan endres dersom partene ved UiB er enige om det.

Bergen, 18.03.2026.