



**NORD**  
universitet

# Lønnspolitikk

Fremforhandlet mellom  
partene den 28.08.18

<b>Tittel:</b>	<b>Lønnspolitikk</b>
<b>Forvalter:</b>	<b>Personalutviklingssjefen</b>
<b>Hjemmel:</b>	<b>HTA</b>
<b>Virkningsdato</b>	<b>28.08.2018</b>
<b>Arkivreferanse</b>	<b>16/01410-4</b>

## **FORORD**

Dette dokumentet er utarbeidet av partene i samarbeid.

Dokumentet gjelder inntil partene har kommet fram til enighet om noe annet. Med parter i denne sammenheng forstås arbeidsgiver representert ved rektor, eller den han bemyndiger, og fagforeningene.

Fagforeningene ved Nord universitet har i samarbeid med institusjonens ledelse arbeidet med lokal lønnspolitikk. Dette er resultatet av samarbeidet mellom de ansattes fagforeninger og ledelsen, og er en omforent intensjonsavtale for hvordan lokal lønnspolitikk skal utøves ved Nord universitet.

Nord universitet, Skype 28.08.18.

Elisabeth Boye Okkenhaug  
Personalutviklingssjef

Terje Fallmyr  
FF

Roger Hanssen  
UDF

Kari Skarsaune  
NFS

Trude Gystad  
NTL

Arne Grevskott  
Akademikerne

Truls Didriksen  
Parat

*Dokumentet er elektronisk signert.*

## INNHold

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>4</b>
1.1 NORD UNIVERSITETS LØNNSPOLITIKK OG MÅLSETNING .....	4
1.2 PRESISERINGER OG BEGRENSNINGER .....	4
<b>2. NORD UNIVERSITETS LØNNSPOLITIKK.....</b>	<b>5</b>
2.1 LØNNSPOLITIKK VED UTLYSING/ ANSETTELSE .....	5
2.1.1 Lønnplassering ved ansettelse .....	6
2.2 FASTE KRITERIER FOR ENDRING AV LØNN I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER .....	6
2.3 ENDRING AV LØNN I TEKNISK/ADMINISTRATIVE STILLINGER ETTER KOMPETANSEØKNING .....	7
<b>3. LOKALE LØNNSFORHANDLINGER.....</b>	<b>7</b>
3.1 ÅRLIGE FORHANDLINGER (2.5.1).....	7
3.1.1 Lønn - vurderingskriterier .....	8
3.1.2 Vurderingskriterier for alle stillinger .....	8
3.1.3 Vurderingskriterier i undervisnings- og forskerstillinger .....	9
3.1.4 Vurderingskriterier i teknisk/administrative stillinger.....	9
3.1.5 Vurderingskriterier for lederlønninger .....	10
3.1.6 Kriterier for individuell vurdering av ledere.....	11
3.2 SÆRLIGE GRUNNLAG (2.5.3) .....	12
3.3 VURDERING AV LØNNSPLOSSERING INNTIL 12 MÅNEDER ETTER ANSETTELSEN ELLER VED OVERGANG FRA MIDLERTIDIG TIL FAST ANSETTELSE (2.5.5.) .....	12
3.4 LØNNSVURDERING ETTER ENDT ÅREMÅLSPERIODE I LEDERSTILLING .....	12
<b>4. SPESIELLE LØNNSFORHOLD .....</b>	<b>12</b>
4.1 STIPENDIATER/DR.GRADSKANDIDATER.....	13
4.2 BRUK AV C- TABELL.....	13
4.3 EKSTERN FINANSIERT VIRKSOMHET.....	13

## 1. INNLEDNING

Ifølge Hovedtariffavtalens (HTA) pkt. 2.3 forutsettes det at statlige virksomheter har en lokal lønnspolitikk. Universitets lokale lønnspolitikk skal ta utgangspunkt i overordnede mål for universitetets personalpolitikk og er et av virkemidlene for å nå universitets strategiske mål.

Dette arbeidet er fagforeningenes og arbeidsgivers omforente framlegg om lokal lønnspolitikk ved Nord universitet. Det er enighet om at det lønnspolitiske dokumentet gjennomgås årlig i god tid før lokale forhandlinger slik at det kan bli oppdatert med eventuelle sentrale og lokale føringer og endringer.

Lønnspolitikken skal nyttes som et verktøy for å stimulere de ansatte til innsats slik at virksomheten når sine mål. Den skal også bidra til at Nord universitet til enhver tid har ansatte med best mulig kompetanse for det arbeid de utfører. Lønn er også et virkemiddel ved rekruttering. Alle ansatte ved Nord universitet skal ha likeverdig mulighet til faglig og lønsmessig utvikling. Vurdering av lønnsvilkår inngår i den enkelte leders plikt til evaluering, oppfølging og stimulering av sine medarbeidere.

Det er viktig at det legges vekt på lik lønn mellom kvinner og menn.

*Taushetsplikt.* Partene har taushetsplikt om opplysninger som kommer fram under forhandlinger. Det er resultatet av forhandlingene som skal gjøres kjent (protokollen).

### 1.1 Nord universitets lønnspolitikk og målsetning

Den lokale lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å:

- rekruttere og beholde gode og vel kvalifiserte medarbeidere
- skape gode løsninger i forbindelse med nødvendig omstilling
- nå de fastsatte mål vedtatt av styret
- utvikle og bygge medarbeidernes kompetanse
- bygge system for fastsetting og endring av lønn for den enkelte medarbeider
- fremme likestilling

Lokal lønnspolitikk må være robust og gi mulighet til langsiktig planlegging i forhold til lønns- og karrieremulighet for den enkelte.

### 1.2 Presiseringer og begrensninger

Lokale lønnsforhandlinger dreier seg i første rekke om endring av individuell lønn basert på prestasjons- og markeds-kriterier, men kan også vurderes for grupper som helhet. I denne prosessen er det nødvendig at man har en felles forståelse av hva som bør vektlegges for endring av lønn. Kriterielisten skal fungere som momenter ved formulering av krav fra den enkelte arbeidstaker, fra arbeidsgiver eller fra fagorganisasjonene. Kriterielisten skal brukes til prioritering i de lokale forhandlingene. Nødvendigheten av *stillingsbeskrivelser* framheves i denne sammenheng. Denne synliggjør stillingens oppgaver, ansvarsområder,

kvalifikasjonskrav, og er utgangspunktet for lønns plasseringen. Stillingsbeskrivelsene er en del av lønns politisk dokument.

Lokal lønns politikk vil si at partene lokalt har utformet felles mål og retningslinjer som er styrende når det skal tas avgjørelser i lønns politiske spørsmål innen virksomheten. Partene er likeverdige ved utformingen av den lokale lønns politikken, og innholdet kan variere fra virksomhet til virksomhet, avhengig av dens egenart. Nord universitet er i denne sammenheng å betrakte som én virksomhet. Partene står fritt når det gjelder å bli enige om hvilke kriterier som skal tillegges vekt.

Den lokale lønns politikken skal utøves ved både

- *ansettelser og*
- *lokale lønnsforhandlinger (2.5.1- og 2.5.3 forhandlinger)*
- *kompetanseopprykk for faglige ansatte*

2.5.1 er årlige forhandlinger basert på vurderingskriterier i LPD.

2.5.3 er på særskilt grunnlag.

2.5.5 vurdering av lønn inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse

2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3 gjelder både på individ- og gruppenivå.

## **2. NORD UNIVERSITETS LØNNSPOLITIKK**

I tråd med HTA pkt. 2.3 første ledd, har partene ved Nord universitet utviklet en lokal lønns politikk som en felles plattform for hvordan lønns systemet skal brukes og hvilke lønns messige tiltak som skal til for å nå virksomhetens mål.

Arbeidsgiver og de tillitsvalgte har i fellesskap utformet lønns politikken som er nedfelt i dette dokumentet, og er enige om at lønns fastsetting ved universitetet skal være forankret i disse omforente føringene. Lønns politikken legitimitet er avhengig av åpenhet rundt praktiseringen av denne. Partene er samtidig enige om at lønns politikken gjennom forhandlinger til enhver tid må tilpasses skiftende rammevilkår, overordnede planer og strategier, bemanningssituasjon, arbeidsmiljøhensyn og andre relevante forhold.

Universitetets lønns politikk skal bidra til å sikre en forutsigbar og enhetlig praksis. Arbeidsgiver på alle nivåer er ansvarlig for å påse at lokale lønns messige disposisjoner tar utgangspunkt i gjeldende rammer. De lønns politiske retningslinjer og kriterier for lønns fastsetting skal anvendes både ved nyrekruttering og lokale forhandlinger. Alle ansatte skal ha mulighet til lokal lønns utvikling over tid.

### **2.1 Lønns politikk ved utlysning/ ansettelse**

Nord universitet skal ved utlysning av stillinger signalisere sin lønns politikk. Ut fra en vurdering av stillingens oppgaver og ansvarsområder plasseres stillingen i stillingskode og lønns plassering i kroner sammen med eventuelle lønnstrinn. Selve stillingsomtalen skal ha henvisning til lokal lønns politikk og mulighetene for alternativ lønns plassering.

Stillinger lyses ut i det lønsspennet som vil være normalt for stillingen.

Lønns plassering gjøres på bakgrunn av kravene som er stilt i utlysningsteksten. Innholdet i utlysningen tar utgangspunkt i vedlegget Stillingsbeskrivelser.

Ved ansettelse er det anledning til å forhandle seg fram til personlig lønns plassering innenfor den lønnsramme eller lønns spenn den er lyst ut i. Det er derfor viktig at både ledelse, søkere, fagforening og ansatte er dette bevisst gjennom hele ansettelsesprosessen, fra utlysning til tilbudet og eventuell diskusjon om lønns plassering ved ansettelsen.

### **2.1.1 Lønns plassering ved ansettelse**

Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen.

Ved nyansettelse er det mange hensyn som skal vurderes ved fastsetting av lønn. Stillings arbeidsoppgaver må tillegges stor vekt, og det skal tas hensyn til lønnsnivået i tilsvarende stillinger i Nord universitet. Samtidig må man ta hensyn til konkurranse i markedet. I følge HTA pkt. 2.5.5 nr. 3. skal arbeidsgiver innen 12 måneder vurdere arbeidstakers lønns plassering på ny innenfor stillings lønnsalternativer. Denne vurderingen skal dokumenteres. Tillitsvalgte skal årlig orienteres om bruken av bestemmelsen.

Følgende prosedyrer skal følges ved lønns plassering ved ansettelsen:

1. Før tilbud om ansettelse skjer, skal Nord universitets ledelse innstillingsmyndighet vurdere søkeres kvalifikasjoner m.m. med tanke på lønns plassering ut over grunnalternativet. Lønns systemet skal brukes slik at Nord universitet kan rekruttere og beholde de best kvalifiserte medarbeiderne. Partene må likevel påse at det ikke blir utilsiktet store lønnsforskjeller mellom ansatte i sammenliknbare stillingsgrupper. Samme prinsipp gjelder når arbeidsgiver vurderer ny lønns fastsettelse innen 12 mnd. etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast stilling, jf. HTA Pkt. 2.5.5 nr. 3.
2. Den ansatte skal ved tilbud om jobb få beskjed om hvilke fagorganisasjoner som finnes ved Nord universitet, og at disse kan være hjelpelige med vurdering av lønns spørsmål. De skal få tilsendt dokumentet «*Lønns politisk dokument*». Interne søkere får tilsendt lenke til dokumentet.

### **2.2 Faste kriterier for endring av lønn i undervisnings- og forskerstillinger**

Nord universitet ønsker at flest mulig kvalifiserer seg til førstestillinger og søker å fremme dette gjennom sin lønns politikk.

Følgende faste kriterier gir opprykk i lønn for faglig ansatte etter dokumentasjon (vitnemål/ sakkyndig vurdering) som tilsatt i Nord universitet:

- Oppnådd dr. grad:  
Minst fire lønnstrinn over grunn plassering, eller fire trinn over tidligere lønnstrinn.

- Opprykk til dosent og opprykk til professor:  
Minst fire lønnstrinn over tidligere lønnstrinn.
- Opprykk til førstestillinger uten doktorgrad (vanligvis førstelektor):  
Minst fire trinn over grunnplassering, eller fire trinn over tidligere lønnstrinn.
- Oppnådd mastergrad for høyskolelærere (gir opprykk til universitetslektor):  
Minst to lønnstrinn over tidligere plassering.

De faste kriterier utløses ikke dersom man har samme eller tilsvarende grad eller kompetanse fra før. Førstelektorer som tar doktorgrad, har rett til å forhandle på særlig grunnlag.

### **2.3 Endring av lønn i teknisk/administrative stillinger etter kompetanseøkning**

Leder skal vurdere ny kompetanse og eventuelt endret arbeids- og ansvarsforhold etter fullført fagbrev, fullført bachelor eller master og partene kan fremme krav innenfor 2.5.1 eller 2.5.3.

## **3. LOKALE LØNNSFORHANDLINGER**

Lønnsendringer for ansatte ved Nord universitet skjer ved lokale forhandlinger knyttet til Hovedtariffavtalen:

- 2.5.1 Lokale forhandlinger knyttet til rammer og betingelser gitt i de sentrale oppgjørene
- 2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere
- 2.5.3.Særlige grunnlag
- 2.5.5 Ved vurdering av ny lønnsfastsettelse innen 12 mnd. etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast stilling
- De økonomiske konsekvensene som er basert på faste kriterier, årlig lønnsregulering for ledere (HTA 2.5.2), forhandlinger på særlig grunnlag (HTA pkt. 2.5.3) og tas ikke av potten som gis til 2.5.1-forhandlingene, men innarbeides i avdelingenes/administrasjonens ordinære budsjetter.

Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jf. HTA. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.

### **3.1 Årlige forhandlinger (2.5.1)**

Lønnsendringer for ansatte i Nord universitet skjer ved lokale forhandlinger og er knyttet til rammer og betingelser gitt i de sentrale oppgjørene.

2.5.1 forhandlinger føres på bakgrunn av en sentralt fastsatt økonomisk ramme med eventuelle tilleggssamme som styret fastsetter. De sentrale avtaleparter kan legge inn

føringer for hvilke grupper lønnstakere som skal prioriteres. Virkningsdato for tilleggene fastsettes sentralt, og de ansatte søker selv om lønnsendring innen de tidsrammer som blir fastsatt av Nord universitet og fagforeningene. Arbeidsgiver og/eller fagforeningene kan i tillegg fremme egne krav for ansatte/medlemmer.

Følgende ansatte omfattes av 2.5.1-forhandlinger:

- Fast ansatte
- Midlertidige ansatte ut over ett år
- Ansatte i permisjon med lønn og ansatte i avtalefestede permisjoner
- Eksternfinansierte stillinger

Det anbefales at tidspunkt for lønnsamtaler gjennomføres rett før og i tilknytning til lokale lønnsforhandlinger, da dette vil gi en bedre og helhetlig oversikt over stillingen(e)s innhold, jvf. HTA, fellesbestemmelsene § 3 punkt 5.eventuelt i sammenheng med en medarbeidersamtale,

### **3.1.1 Lønn - vurderingskriterier**

Med *vurderingskriterier* menes de konkrete forhold partene er enige om å vurdere når lønn skal fastsettes eller endres.

Aktuelle vurderingskriterier vil være noe forskjellig for faglige, teknisk/ administrative og lederstillinger. Partene skal hvert år vurdere prioritering av lønnskriteriene på bakgrunn av sentrale føringer fra departementet og Universitets satsingsområder.

Medarbeiderne skal være kjent med disse vurderingskriteriene.

### **3.1.2 Vurderingskriterier for alle stillinger**

*Generell arbeidsinnsats*

- Bidra til å nå virksomhetens mål
- Ekstraordinær innsats og initiativ utover det som forventes
- Konstruktivt engasjement, aktiv deltakelse og fleksibilitet på områder som er viktige for å utvikle og synliggjøre Nord universitet
- Konstruktiv deltakelse i omstillingsprosesser
- Deltakelse i styrer, råd, utvalg og tillitsverv i og utenom Nord universitet
- Lang og omfattende arbeidserfaring med kompetanseoppbygging (formell og realkompetanse
- Internasjonalisering
- Bidra til utvikling av Nord universitets digitale verktøy
- Samarbeid med andre og innsats for å fremme mangfold, likestilling og godt arbeidsmiljø
- Vesentlig etterslep i naturlig lønnsutvikling i forhold til sin stillingskategori i Nord universitet
- Bidrag til å bygge universitetets omdømme



### **3.1.3 Vurderingskriterier i undervisnings- og forskerstillinger**

Nord universitet skal gjennom sin lønnspolitikk bidra til å skape prestasjonsorienterte fagmiljøer som leverer forskning og utdanning av høy kvalitet. Lønnsmessige virkemidler skal brukes for å styrke og utvikle institusjonens undervisnings- og forskningskompetanse på de strategiske satsningsområdene. Skal Nord universitet være et attraktivt arbeidssted må den generelle målsettingen være at lønnsnivå reflekterer oppgaver og kompetanse.

Flere fagområder innenfor vitenskapelig sektor er utsatt for konkurranse fra ulike hold, som øvrig forsknings- og undervisningssektor, annen offentlig virksomhet og fra næringsliv. Tilgjengelige virkemidler i lønnsystemet skal benyttes aktivt både ved nyrekruttering og for å beholde ettertraktet kompetanse.

Vitenskapelig personale skal vurderes ut fra sine totale arbeidsoppgaver, det vil si forskning, undervisning, utviklingsarbeid, undervisning, kunstnerisk aktivitet, læring og formidling. Bruk av lønsmekanismer skal stimulere bidrag til forsknings- og utdanningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet.

I tiden fremover er det en svært viktig målsetting for Nord universitet å utvikle forskningsmiljøer som kan øke institusjonens inntjening av eksterne forskningsmidler og bidra til en ønsket økning i antallet publikasjoner i fagfelleverderte tidsskrifter.

Ambisjoner om å få flere forskere, forskergrupper og fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå tilsier at dokumenterte forskningsresultater skal tillegges særlig vekt.

Særlig fremragende innsats over tid skal belønnes gjennom bruk av de øverste lønnsalternativene.

Det skal tas utgangspunkt i følgende kriterier:

- Forskningsresultater, publikasjoner fra forskning og utviklingsarbeid
- Undervisningsinnsats inkludert veiledning
- Pedagogisk utviklingsarbeid
- Resultater av kunstneriske og idrettslige aktiviteter og utviklingsarbeid, publikasjoner og formidling
- Formidling, profilering og synliggjøring av forskningsbasert kunnskap
- Arbeid for å øke miljøets eksterne forskningsfinansiering og prosjektportefølje, blant annet gjennom aktivitet som stimulerer tverrfaglig tilnærming og samarbeid i grenseflater mellom fag og disipliner.
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgrupper
- Bidra til utvikling av forskningsmiljøer
- Utviklingsarbeid og samfunnskontakt rettet mot andre sektorer

### **3.1.4 Vurderingskriterier i teknisk/administrative stillinger**

Lønnspolitikken skal støtte opp under arbeidet med å rekruttere og beholde høyt kvalifisert teknisk- administrativt personale. Dersom Nord universitet skal være et attraktivt arbeidssted for disse gruppene må den generelle målsettingen være at lønnsnivå reflekterer oppgaver og kompetanse.

Partene legger til grunn at bibliotektenester, administrative-, tekniske- og driftsmessige tjenester bidrar til å fremme Nord universitets mål.

Drift og utvikling av Nord universitets virksomhet er avhengig av en teknisk-administrativ stab 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 disse målområdene. Med kompetanse forstår vi her både realkompetanse og formell kompetanse.

Bruk av lønsmekanismer skal stimulere til høyt kvalifisert administrativ forvaltning, og til tekniske tjenester som bidrar til sterke forskningsmiljøer. Svært mange ansatte innen både tekniske og 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 ren teknisk, henholdsvis administrativ kompetanse, og lønnsvilkår skal da gjenspeile dette.

Andre viktige støttetjenester er knyttet til drift av Nord universitets areal og bygningsmasse. Bidrag til gode driftsmessige servicefunksjoner, effektiv drift av bygninger og tekniske anlegg skal kompenseres med lønnsnivå som reflekterer driftspersonalets kompetanse og innsats.

Innplassering av teknisk/administrative stillinger skal for øvrig være forankret i vedtatt beskrivelse av stillingsstrukturen for teknisk/administrative stillinger ved Nord universitet. Dette dokumentet skal ligge til grunn for utformingen av stillingsstruktur, kunngjøring av ledige stillinger, lønnsfastsetting ved ansettelse og når arbeidsgiver fremmer krav ved lokale forhandlinger.

Ledere og ansatte i sentre som er tilknyttet universitetet og som ansettes i virksomhetens ansettelsesorgan, vurderes etter samme kriterier som andre ansatte.

Det tas utgangspunkt i følgende kriterier:

- Ansvars/oppgavenivå og arbeidsutførelse
- Oppgaver som krever høy grad av spesialisering
- Bredde og/eller kompleksitet i oppgave/ansvarsområde
- Oppgaver som befinner seg i avdelingsvise grensefelt og forutsetter særlig grad av samhandling
- Utvikling av jobbens innhold
- Initiativ, selvstendighet, fleksibilitet i arbeidet
- Relevant utvikling/oppgradering av egen kompetanse
- Arbeidserfaring
- Utvikling av kvalitet på tjenestene
- Samspill med vitenskapelig personale og bidrag til fagutvikling
- Rådgivning/veiledning, for eksempel i forbindelse med kompetanseoppbygging
- Tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgrupper
- Annen innsats som bidrar til utvikling av v og/eller fellesskapet
- Profilering av institusjonen i media utover det stillingen innebærer gjennom kronikker etc.
- Kompleksitet i oppgaver som løses for hele institusjonen

### 3.1.5 Vurderingskriterier for lederlønninger

Når det gjelder lederfunksjoner så skiller det mellom begrepene *personalansvar* og *arbeidsledelse*. En leder med *personalansvar* er tillagt formell linjeledelse, med personaloppgaver som individuell oppfølging og **evaluering av underordnede** medarbeidere, personalpolitiske tiltak, personalplanlegging, rekruttering og lignende. Er stillingen tillagt

*arbeidsledelse* vil ansvaret være begrenset til praktisk tilrettelegging, koordinering, faglig kvalitetssikring, bindeleddsfunksjoner og lignende.

I henhold til styringsordningen har rektor ansvar for den daglige ledelsen av både den faglige og den administrative virksomheten ved universitetet. Dekan har ansvaret for den daglige ledelse av både den faglige og den administrative virksomheten ved det enkelte fakultet. Dette inkluderer både personal- og økonomiansvar.

Ledelse innebærer ansvar for drift og utvikling av enhetens forskningsaktivitet, undervisning og forskningsformidling. Langsiktig planlegging, prioritering og realisering av enhetens faglige mål er også integrert i lederfunksjonen. Lederen skal tilrettelegge materielle vilkår (som forskningsstøtte, utstyr, infrastruktur, driftsmidler o.l.) og organisatoriske forhold (som fordeling, organisering, administrering av arbeidet). Videre skal lederen bidra til å fremme kvalitet og produktivitet i virksomheten samt stimulere til ønskede resultater.

Administrative ledere har ansvar for teknisk og administrativ drift og utvikling i sine miljøer og skal bidra som premissleverandør for overordnet planlegging og strategiorientert virksomhet. Dette krever god forståelse for, og innsikt i, institusjonens faglig-vitenskapelige virksomhet. Ledere i sentre som er tilknyttet universitetet og som tilsettes i virksomhetens ansettelsesorgan, vurderes etter samme kriterier.

Den enkelte leders lønnsnivå vurderes utfra resultatoppnåelse, generelle lederegenskaper og evne til å skape et godt arbeidsmiljø. I den sammenheng legges det vekt på lederens evne og vilje til å ivareta positive og konstruktive relasjoner til de ansatte og deres tillitsvalgte.

Arbeidsledelse eller prosjektledelse kan inngå i en stillings arbeidsoppgaver, selv om stillingen ikke er en lederstilling med personalansvar.

Virksomhetens karakter vil også i stor grad påvirke tyngden av lederansvaret, og bør dermed legges til grunn ved vurdering av lederens lønnsnivå. Uavhengig av hva slags lederfunksjon det gjelder, og hvilket organisatorisk nivå vedkommende er på, bør lønnsnivå avspeile de krav som følger av:

- Kompleksitet i virksomheten
- Kontrollspenn i lederansvaret, antall ansatte innenfor den enkelte enhet eller forvaltningsområde, særlige utfordringer knyttet til forvaltning av arbeidsgiveransvaret, konflikthåndtering, sikring av godt arbeidsmiljø og lignende.
- Budsjettmessig omfang.
- Karakter på planleggings-, utviklings- og koordineringsansvar (både dimensjonen på feltet og omfanget av samarbeid/samordning i forhold til ulike faglige eller administrative samarbeidspartnere og/eller organisatoriske nivåer).
- Særskilte behov for etablering og oppfølging av eksterne nettverk og samarbeidsrelasjoner.

### **3.1.6 Kriterier for individuell vurdering av ledere**

- Resultatoppnåelse knyttet til enhetens virksomhet
- Vekst og utvikling utover det som er forventet
- Effektivisering og kvalitetssikring av virksomheten
- Tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø
- Utvikling av organisasjonen og av medarbeiderne

- Personelhåndtering
- Faglig og administrativ fagkompetanse
- Forvaltning av lov- og avtaleverk og praktisering av partssamarbeid
- Utvikling av eget lederskap
- Særlig omfattende kompetanse
- Inkluderende ledelse

Disse kriteriene skal legges til grunn også for de ledere som omfattes av årlig forhandling.

### **3.2 Særlige grunnlag (2.5.3)**

Ved 2.5.3-forhandlinger skal den som har innstillingsmyndighet, f. eks. dekan/seksjonssjef være involvert i forarbeidet sammen med mellomledere, og møte ved forhandlingene etter behov. Leder for forhandlingsutvalget oppnevnes etter delegasjon fra rektor.

Krav om lønnsendring på særskilt grunnlag kan *fremmes* både av den enkelte og av arbeidsgiveren. Kravene skal begrunnes skriftlig ut fra de kriterier som er gitt i HTAs punkt 2.5.3. Krav basert på punkt 2.5.3.1 a) bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

Innkommende krav etter pkt.2.5.3 behandles fortløpende og dette skal skje 14 dager etter at kravene er mottatt, eller så snart som mulig etter dette.

### **3.3 Vurdering av lønsplassering inntil 12 måneder etter ansettelsen eller ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse (2.5.5.).**

Pkt 3:

Arbeidsgiver **skal** inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

### **3.4 Lønnsvurdering etter endt åremålsperiode i lederstilling**

Fast ansatte som går inn i åremålsstillinger som faglig-administrative ledere følger normal lønnsutvikling for fast stilling i samsvar med resultater fra sentrale lønnsjusteringer og får denne automatisk ved gjeninntredelse. Faglig- administrative ledere har ved overgang til fagstilling igjen, rett til 2.5.3-forhandlinger mot slutten av perioden.

## **4. SPESIELLE LØNNSFORHOLD**

Nord universitets lønnspolitikk vil også romme andre lønnsbetingelser enn den politikk som gjelder ved ansettelse og kriterier for endring av lønn ved lokale forhandlinger. Disse forhold er derfor nedfelt i dette dokumentet.

#### **4.1 Stipendiater/dr.gradskandidater**

Rekruttering av stipendiater er en kritisk faktor for å oppnå faglig fornyelse og økt publisering av Nord universitets virksomhet. Gode lønnsvilkår er en viktig stimulans for potensielle kandidater som vurderer å satse på en vitenskapelig karriere. Stipendiater er i en utdanningsstilling av relativt kort varighet, og stillingens karakter begrenser muligheten for kvalifisering til lønnsopprykk gjennom lokale lønnsforhandlinger.

Statens lønnsplan har to ulike stillingskoder for stipendiater, henholdsvis SKO 1017 og SKO 1378, men ingen føringer om grenseoppgang mellom disse kodene. Partene ved Nord universitet er enige om at SKO 1017 skal benyttes som hovedregel ved utlysning og nyansettelse, med mindre helt særskilte lønsmessige årsaker nødvendiggjør bruk av SKO 1378. Hovedformålet er å sikre stipendiater rimelig lønnsutvikling, gjennom automatiske ansiennitetsopprykk som gis i lønnsrammen knyttet til SKO 1017.

Stipendiatstillinger kan lyses ut med alternative muligheter for lønsplassering, bruk av SKO 1378, og gis lønnstilbud ved ansettelse etter individuell vurdering. Momenter som kan rettferdiggjøre dette kan være:

- særskilt attraktiv kompetanse
- vitenskapelig erfaring/forskningsaktivitet
- konkurranseutsatte felt
- behov for å begrense lønnsreduksjon ved overgang fra annen stilling (dette gjelder i særlige tilfeller eksterne søkere)

For egne ansatte søker man å tilrettelegge for andre kvalifiseringsordninger. Fast ansatte i kvalifiseringsløp opprettholder lønn i den gitte perioden.

#### **4.2 Bruk av C- tabell**

C- tabellen blir brukt ved avlønning av sensorer, timelærere og timebetalt arbeid.

#### **4.3 Ekstern finansiert virksomhet**

Honorering av arbeid som utføres på oppdrag skal følge gjeldende regelverk og avtaleverk som gjelder ved Nord universitet.

Prosjekt eller annet arbeid i Nord universitet kan ikke avlønnes gjennom de ansattes private firma.