



**NORD**  
universitet

# Lønnspolitikk

Fremforhandlet mellom  
partene den 30.08.21

<b>Tittel:</b>	<b>Lønnspolitikk</b>
<b>Forvalter:</b>	<b>HR-sjefen</b>
<b>Hjemmel:</b>	<b>Hovedtariffavtalen i Staten</b>
<b>Virkningsdato</b>	<b>30.08.2021</b>
<b>Arkivreferanse</b>	<b>16/01410-9</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 rektor 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, Teams 30.08.21.

Marianne Hjartøy Breimo

Robin Isfold Munkvold  
FF

Roger Hanssen  
UDF

Åsmund Roald Didriksen  
NSF

Trude Gystad  
NTL

Arne Grevskott  
Akademikerne

Truls Didriksen  
Parat

*Dokumentet er elektronisk signert.*

## INNHOOLD

<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.....	5
2.2 FASTE KRITERIER FOR ENDRING AV LØNN I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER .....	7
2.3 ENDRING AV LØNN I TEKNISK/ADMINISTRATIVE STILLINGER ETTER KOMPETANSEØKNING .....	<b>FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.</b>
<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 .....	8
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) .....	11
3.3 VURDERING AV LØNNSPLOSSERING INNTIL 12 MÅNEDER ETTER ANSETTELSEN ELLER VED OVERGANG FRA MIDLERTIDIG TIL FAST ANSETTELSE (2.5.5.) .....	11
3.4 LØNNSVURDERING ETTER ENDT ÅREMÅLSPERIODE I LEDERSTILLING .....	11
<b>4. SPESIELLE LØNNSFORHOLD .....</b>	<b>12</b>
4.1 STIPENDIATER/DR.GRADSKANDIDATER.....	12
4.2 BRUK AV C- TABELL.....	12
4.3 EKSTERN FINANSIERT VIRKSOMHET .....	12

## **1. INNLEDNING**

Universitets lokale lønnspolitikk tar ifølge Hovedtariffavtalens (HTA) pkt. 2.3 utgangspunkt i Personalpolitikken, og er et av virkemidlene for å nå universitets strategiske mål.

Lønnspolitikken ved Nord universitet er et omforent framlegg fra fagforeninger og arbeidsgiver.

I følge HTA 2.3 skal de lokale parter utforme lønnspolitikken slik at hensyn til likelønn, kompetanse og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas. Det skal utarbeides årlig detaljerte oversikter og sammenstillinger over lønn på alle nivå, fordelt på kvinner og menn, og kartlegge eventuelle forskjeller. Oversikten skal inneholde avdeling, antall på avdeling, antall på stillingskode, alder, ansiennitet, gjennomsnittslønn, min og maks lønn og median lønn

Det lønnspolitiske dokumentet blir gjennomgått og oppdatert årlig i god tid før de lokale forhandlingene.

Lønn er et virkemiddel ved rekruttering og ved å gi alle ansatte ved Nord universitet en likeverdig mulighet til faglig og lønsmessig utvikling. Vurdering av lønn inngår i den enkelte leders evaluering, oppfølging og stimulering av sine medarbeidere.

### **1.1 Nord universitets lønnspolitikk og målsetning**

Lønnspolitikken skal bidra til å stimulere ansatte til innsats til det beste for virksomheten og skal bidra til at Nord universitet til enhver tid har ansatte med best mulig kompetanse.

Den lokale lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å:

- rekruttere og beholde gode og kvalifiserte medarbeidere
- utvikle medarbeidernes kompetanse
- nå virksomhetens mål
- skape gode løsninger i forbindelse med omstilling
- fremme likestilling og antidiskriminering

Lokal lønnspolitikk skal 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, men kan også vurderes for grupper som helhet. I lønnsforhandlingene er det nødvendig med en felles forståelse av hva som skal vektlegges for endring av lønn.

Kriteriene som er listet opp under, skal brukes ved formulering av krav fra den enkelte arbeidstaker, fra arbeidsgiver eller fra fagforeningene.

Kriteriene skal brukes til prioritering i de lokale forhandlingene i tillegg til det skjønnsom vil måtte utøves.

En god stillingsoversikt er en del av det lønnspolitiske dokument. Den er nødvendig ved at den synliggjør stillingers oppgaver, ansvarsområder og kvalifikasjonskrav, og danner utgangspunktet for lønns plasseringen.

Den lokale lønns politikken skal utøves ved

- ansettelser
- lokale lønnsforhandlinger (2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3)
- kompetanseopptrykk for faglige ansatte

### **2.5.1 er årlige forhandlinger**

2.5.2 er årlige lønnsregulering for ledere

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, mens 2.5.5 gjelder kun på individnivå.

## **2. NORD UNIVERSITETS LØNSPOLITIKK**

Universitetets lønns politikken skal bidra til å sikre en forutsigbar og enhetlig praksis.

Arbeidsgiver på alle nivåer er ansvarlig for å påse at lokale lønnsmessige disposisjoner baserer seg på gjeldende lønns politikken.

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

Ut fra en vurdering av stillingens oppgaver og ansvarsområder plasseres stillingen i stillingskode og lønns plassering i kroner sammen med eventuelle lønnstrinn.

Stillingsomtalen skal ha henvisning til lokal lønns politikken og mulighetene for alternativ lønns plassering.

Stillinger lyses ut i det lønns spennet som er normalt for stillingen. Innholdet i utlysningen tar utgangspunkt i vedlegget «Stillingsoversikt».

Den som blir ansatt har anledning til å forhandle seg fram til personlig lønns plassering innenfor den lønns ramme eller lønns spenn stillingen er lyst ut i.

#### **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.

I følge HTA pkt. 2.5.5 nr. 3. skal arbeidsgiver innen 12 måneder vurdere arbeidstakers lønns plassering på ny innenfor stillingens lønns alternativer. Denne vurderingen skal dokumenteres. Tillitsvalgte skal årlig få en skriftlig rapport om bruken av bestemmelsen.

Følgende prosedyrer skal følges ved lønns plassering ved ansettelsen:

1. Før tilbud om ansettelse skjer, skal Nord universitetets innstillingsmyndighet vurdere søkerens kvalifikasjoner m.m. med tanke på lønns plassering ut over

grunnalternativet. Det skal likevel ikke bli utilsiktet store lønnsforskjeller mellom ansatte i sammenliknbare stillingsgrupper. Samme prinsipp gjelder når arbeidsgiver vurderer ny lønnsfastsettelse 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 behjelpelige med vurdering av lønsspørsmål. De skal få tilsendt dokumentet «*Det lønnspolitiske dokument*». Interne søkere får tilsendt lenke til dokumentet.
3. For stillinger i lønnsramme skal det benyttes tilleggsansiennitet ved lønnsinnplasseringen for å oppnå den mest gunstige plassering i stillingens lønnsramme for avtalt eller fastsatt lønnstrinn. Spenn benyttes dersom lønnsramme ikke er et alternativ. Dette gjelder ved lønnsinnplassering etter ansettelse i alle stillinger, samt ved opprykk vitenskapelige stillinger.

## **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 lønnspolitikk.

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

- Opprykk til førsteamanuensis  
Minst fire lønnstrinn over grunnplassering, eller minst fire trinn over tidligere lønnstrinn.
- Opprykk til førstebibliotekar  
Minst fire lønnstrinn over grunnplassering, eller minst fire trinn over tidligere lønnstrinn.
- Opprykk til forsker 1 og 2  
Minst fire lønnstrinn over grunnplassering, eller minst 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 minst fire trinn over tidligere lønnstrinn.
- Oppnådd mastergrad for høgskolelærere (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/administrativt stillinger etter kompetanseøkning**

Leder skal vurdere endret arbeids- og ansvarsforhold etter fullført fagbrev, bachelor, master eller PhD, og kan fremme krav innenfor lønnsforhandlinger etter HTA punkt 2.5.1 eller 2.5.3.

## **3. LOKALE LØNNSFORHANDLINGER**

Lønnsendringer utenom sentrale tariff- og lønnsoppgjør for ansatte ved Nord universitet, skjer ved lokale forhandlinger regulert av Hovedtariffavtalen (HTA). Punktene nedenfor viser til paragrafer i HTA.

- 2.5.1 er årlige lokale forhandlinger knyttet til rammer og betingelser gitt i de sentrale oppgjørene.
- 2.5.2 er årlig lønnsregulering for ledere
- 2.5.3 er regulering på særlige grunnlag
- 2.5.5 Ved vurdering av ny lønnsfastsettelse innen 12 mnd. etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast stilling
- Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling (jf. Fellesbestemmelsene i HTA §3-5). Vesentlig etterslep i naturlig lønnsutvikling i forhold til sin stillingskode i Nord universitet skal være tema i samtalen. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene.

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

### **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 tilleggsramme fra Nord universitet besluttet av styret. 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 lønnsamtaler gjennomføres i andre kvartal. Dette vil gi en bedre og helhetlig oversikt over stillingen(e)s innhold, (jf. HTA, Fellesbestemmelsene § 3-5), eventuelt i sammenheng med en medarbeidersamtale.

### **3.1.1 Lønn - vurderingskriterier**

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

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

Alle medarbeidere skal være kjent med disse vurderingskriteriene.

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

#### *Generell arbeidsinnsats*

- Bidra til å nå virksomhetens mål
- Konstruktivt engasjement, aktiv deltakelse og fleksibilitet for å utvikle og synliggjøre Nord universitet
- Deltakelse i styrer, råd, utvalg og tillitsverv i og utenom Nord universitet
- Lang og omfattende arbeidserfaring med kompetanseoppbygging (formell og realkompetanse)
- Arbeid med internasjonalisering
- Bidra til digitalisering av Nord universitet
- Samarbeid og innsats for å fremme mangfold, likestilling, antidiskriminering og godt arbeidsmiljø
- Vesentlig etterslep i naturlig lønnsutvikling i forhold til sin stillingskategori i Nord universitet
- Bidrag til et godt arbeidsmiljø

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

Nord universitet skal gjennom sin lønnspolitikk bidra til å skape gode 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

Vitenskapelig personale skal vurderes ut fra sine totale arbeidsoppgaver, det vil si forskning, undervisning, utviklingsarbeid, kunstnerisk aktivitet, læring og formidling. Bruk av lønsmekanismer skal stimulere til kvalitet i forskning og utdanning, samt 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 økning i fagfelleverderte publikasjoner.

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

Særlig fremragende innsats skal belønnes.



Det skal tas utgangspunkt i følgende kriterier:

- Fagfelleverderte publikasjoner fra forskning, annet publiseringsarbeid og kunstnerisk utviklingsarbeid
- Undervisningsinnsats, bidrag til utdanningskvalitet og gode studietilbud og læringsmiljøer
- Pedagogisk utviklingsarbeid
- Resultater av kunstneriske og idrettslige aktiviteter og utviklingsarbeid, gjennom publikasjoner og/eller 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
- Bidrag til utvikling av forskningsmiljøer og utdanningsprogram
- 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.

Lønnsvurdering og bruk av lønnsmekanismer kan brukes innenfor teknisk/-administrative stillinger. 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. Vurdering kan gjøres med utgangspunkt i den enkelte arbeidstakers kompetanse, både realkompetanse og formell kompetanse.

Innplassering av teknisk/-administrative stillinger skal for øvrig være forankret i stillingsoversikten for teknisk/-administrative stillinger ved Nord universitet. Denne skal ligge til grunn for kunngjøring av ledige stillinger, lønnsfastsetting ved ansettelse og 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- og oppgavenivå og arbeidsutførelse
- Oppgaver som krever høy grad av spesialisering
- Bredde og/eller kompleksitet i oppgave/ansvarsområde
- Utvikling av jobbens innhold og kvalitet
- Initiativ, selvstendighet, fleksibilitet i arbeidet

- Relevant utvikling/oppgradering av egen kompetanse
- Arbeidserfaring
- Samspill med vitenskapelig personale og bidrag til fagutvikling
- Rådgivning/veiledning, for eksempel i forbindelse med kompetanseoppbygging
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgrupper
- Annen innsats som bidrar til utvikling av og/eller fellesskapet
- Profilering av institusjonen utover det stillingen innebærer.

### **3.1.5 Vurderingskriterier for lederlønninger**

Lederen skal bidra til å fremme kvalitet og produktivitet i virksomheten samt stimulere til ønskede resultater gjennom god og inkluderende ledelse.

Ledere på alle nivåer skal utøve en støttende og involverende ledelsesform og bidra til å forebygge og løse konflikter. Lederne skal legge til rette for kreative læringsmiljøer og reell medbestemmelse. 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.

Administrative ledere har spesielt ansvar for teknisk og administrativ drift og utvikling i sine miljøer og skal bidra som premissleverandør for overordnet planlegging og strategorientert virksomhet.

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
- 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
- Inkluderende ledelse
- Faglig og administrativ fagkompetanse
- Forvaltning av lov- og avtaleverk og praktisering av partssamarbeid
- Utvikling av eget lederskap
- Særlig omfattende kompetanse som er relevant for stillingen

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 og tillitsvalgte. Kravene skal begrunnes skriftlig ut fra de kriterier som er gitt i Hovedtariffavtalens 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 lønns plassering inntil 12 måneder etter ansettelse og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse (2.5.5.).**

Hovedtariffavtalen punkt 3:

Arbeidsgiver **skal** inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering 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**

Stipendiater kan søke om individuelt lønnsopprykk gjennom 2.5.1 for fremragende resultater eller 2.5.3 for kompensasjon for ekstra pålagte arbeidsoppgaver.

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 i særskilte tilfeller lyses ut med alternative muligheter for lønsplassering gjennom bruk av SKO 1378, og gis lønnstilbud ved ansettelse etter individuell vurdering. Momenter som kan legges til grunn for 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 som utføres av Nord universitet kan ikke avlønnes gjennom de ansattes private firma.