



NORD
universitet

Lønnspolitikk

Fremforhandlet mellom
partene den 23.08.2022

Tittel:	Lønnspolitikk
Forvalter:	HR-sjefen
Hjemmel:	Hovedtariffavtalen i Staten
Virkningsdato	23.08.2022
Arkivreferanse	16/01410-10

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 23.08.2022

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

1. INNLEDNING	4
1.1 NORD UNIVERSITETS LØNNSPOLITIKK OG MÅLSETNING	4
1.2 PRESISERINGER OG BEGRENSNINGER	4
2. NORD UNIVERSITETS LØNNSPOLITIKK	5
2.1 LØNNSPOLITIKK VED UTLYSING/ ANSETTELSE.....	5
2.1.1 <i>Lønnplassering ved ansettelse</i>	5
2.2 FASTE KRITERIER FOR ENDRING AV LØNN I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER	6
2.3 ENDRING AV LØNN I TEKNISK/ADMINISTRATIVE STILLINGER ETTER KOMPETANSEØKNING.....	6
3. LOKALE LØNNFORHANDLINGER	7
3.1 ÅRLIGE FORHANDLINGER (2.5.1)	7
3.1.1 <i>Lønn - vurderingskriterier</i>	8
3.1.2 <i>Vurderingskriterier for alle stillinger</i>	8
3.1.3 <i>Vurderingskriterier i undervisnings- og forskerstillinger</i>	8
3.1.4 <i>Vurderingskriterier i teknisk/administrative stillinger</i>	9
3.1.5 <i>Vurderingskriterier for lederlønninger</i>	9
3.1.6 <i>Kriterier for individuell vurdering av ledere</i>	10
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
4. SPESIELLE LØNNFORHOLD	11
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 Hovedtariffavtalenes (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 den sikrer en rimelig lønnsutvikling over tid og at likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring 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, tjenesteansiennitet, gjennomsnittslønn, min og maks lønn og median lønn.

Den lokale lønnspolitikken gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør. Lønn skal både være et virkemiddel ved rekruttering og for å stimulere ansatte til engasjement for egen faglig 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 legge til rette for langsiktig planlegging av lønns-, kompetanse-, og karriereutvikling 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 (2.5.5)
- lokale lønnsforhandlinger (2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3)
- kompetanseopprykk for vitenskapelig ansatte

2.5.1 er årlige forhandlinger

2.5.2 er årlige lønnsregulering for ledere

2.5.3 er på særlige grunnlag

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

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 LØNNSPOLITIKK

Universitetets lønns politikken skal bidra til å sikre en forutsigbar og enhetlig praksis. Arbeidsgiver på alle nivåer er ansvarlig for å påse at lokale lønsmessige 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 det lønns spennet 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.

Følgende prosedyrer skal følges ved lønns plassering ved ansettelsen:

1. Før tilbud om ansettelse skjer, skal Nord universitetets innstillingsmyndighet vurdere lønns plassering basert på søkerens kvalifikasjoner, inkludert utdanning og relevant erfaring. Det skal tilstrebes at det ikke blir utilsiktede lønnsforskjeller mellom ansatte i sammenlignbare 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 kopi av lønns politikken. Interne søkere får tilsendt lenke til dokumentet.
3. Ansatte som tidligere var plassert i alternativ 11 i lønns ramme overføres til lønns stige med den stillingsansiennitet den enkelte har per 1. mai 2022. Hvis årslønnen ved implementeringstidspunktet overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år, kan arbeidstakeren direkte plasseres. Dette gjelder også dersom lønns tilbud ved ansettelse eller resultat av forhandlingene etter pkt. 2.5.3 nr. 2 overstiger gjennomsnitt av årslønn i den aktuelle stillingskoden til de ansatte i virksomheten som har stillingsansiennitet 10 eller 16 år.

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 politikken.

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

- Opprykk til førsteamanuensis og førstelektor
Lønns opprykk som tilsvarer minst fire lønnstrinn over grunn plassering, eller minst fire trinn over tidligere årslønn.
- Opprykk til førstebibliotekar
Lønns opprykk som tilsvarer minst fire lønnstrinn over grunn plassering, eller minst fire trinn over tidligere årslønn.
- Opprykk til forsker 1 og 2
Lønns opprykk som tilsvarer minst fire lønnstrinn over grunn plassering, eller minst fire trinn over tidligere årslønn.
- Opprykk til dosent og opprykk til professor
Lønns opprykk som tilsvarer minst fire lønnstrinn over tidligere årslønn.
- Opprykk til førstelektor
Lønns opprykk som tilsvarer minst fire trinn over grunn plassering, eller minst fire trinn over tidligere årslønn.
- Opprykk til universitetslektor
Lønns opprykk som tilsvarer minst to lønnstrinn over tidligere plassering.

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

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 skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling (jf. Fellesbestemmelsene i HTA). 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 og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

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 medlemmer av de respektive fagforeninger 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 vitenskapelige, teknisk/ administrative og lederstillinger. Partene kan hvert år vurdere prioritering av lønnskriteriene på bakgrunn av sentrale føringer fra departementet og universitets satsingsområder. Ansatte i tillitsverv skal ikke tape lønnsmessig på vervet, og tillitsvalgte skal sikres minimum samme lønnsutvikling som andre i tilsvarende stilling.

Alle medarbeidere skal være kjent med disse vurderingskriteriene.

3.1.2 Vurderingskriterier for alle stillinger

- Bidra til å nå Nord universitets mål og strategi
- Konstruktivt engasjement, aktiv deltakelse og fleksibilitet for å utvikle og synliggjøre Nord universitet
- Tillitsverv og deltakelse i styre, råd og utvalg i og utenom Nord universitet
- Kompetanseoppbygging (formell og realkompetanse)
- Arbeid med internasjonalisering og bærekraft
- 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

3.1.3 Vurderingskriterier i vitenskapelig stillinger

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:

- Fagfellevurderte 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.
- Bidrag til utvikling av forskningsmiljøer og utdanningsprogram
- FOU samarbeid med samfunnslivet og bedrifter i regionen

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.

Innplassering av teknisk/-administrative stillinger skal 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
- Utvikling av jobbens innhold og kvalitet
- Initiativ, selvstendighet, arbeidsutførelse og fleksibilitet
- Relevant utvikling/oppgradering av egen kompetanse
- Bidrag til fagutvikling
- Rådgivning/veiledning, for eksempel i forbindelse med opplæring og kompetanseutvikling
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgrupper
- Annen innsats som bidrar til utvikling av fellesskapet

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, reell medbestemmelse og medvirkning fra de ansatte. 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 strategiorientert 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

- Vekst og utvikling utover det som er forventet
- Kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av arbeidsprosesser i 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 medbestemmelse og partssamarbeid
- Utvikling av eget lederskap

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 særlig grunnlag kan *fremmes* både av arbeidsgiveren og tillitsvalgte på vegne av ansatt. 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. Dette gjøres etter dialog med den ansatte og vurderingen skal dokumentes i henhold til ordlyden i hovedtariffavtalene.

Hovedtariffavtalen punkt 4:

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønnsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Dette drøftes med de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte skal årlig få en skriftlig rapport om bruken av bestemmelsen i løpet av januar det påfølgende året.

3.4 Lønns vurdering 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 LØNSFORHOLD

Nord universitets lønns politikk 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

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.