

1. GENERELT

De lønnspolitiske retningslinjene er en del av universitetets personalpolitikk.

Målet for lønnspolitikken er at den sammen med andre personalpolitiske tiltak skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte og motiverte medarbeidere. Lønnspolitikken skal bygge opp under universitetets hovedoppgaver, mål og strategi.

Den lokale lønnspolitikken skal vise hvordan statens lønnssystem i Hovedtariffavtalene (HTA) brukes ved Universitetet i Stavanger, og kommer til anvendelse i følgende tilfeller:

- a) Lønnsfastsettelse ved ansettelse
- b) Lokale lønnsforhandlinger som ifølge HTA omfatter:
 - Årlige forhandlinger, HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2
 - Forhandlinger på særlig grunnlag, HTA pkt. 2.5.3

2. OVERORDNEDE PRINSIPPER

Uavhengig av stillingskategori og om det gjelder lønnsfastsettelse ved ansettelse eller forhandlinger, legges følgende overordnede prinsipper til grunn:

- Universitetet skal ha et lønnsnivå som gjør det mulig å rekruttere og beholde personer som har den kompetanse vi ønsker.
- Universitetet skal gjennomføre en lønnspolitikk som stimulerer til innsats og oppnåelse av gode resultater.
- Universitetets ansatte skal ha likeverdig mulighet til faglig og lønnsmessig utvikling.
- Universitetet skal arbeide for å jevne ut eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønn.
- Universitetet skal arbeide for å jevne ut urimelige lønnsforskjeller innen samme stillingskategori mellom fakulteter, institutt og avdelinger.

I samsvar med fellesbestemmelsene i § 3 nr. 5 har arbeidstaker rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

Lønnspolitikken bygger på at det gjennomføres aktiv personalledelse. Ledere skal i dialog med sine medarbeidere sette opp mål for arbeidet og gi tilbakemelding på måloppnåelsen.

3. LØNSFASTSETTELSE VED ANSETTELSE

3.1 Utlysning av stillinger

Stillinger plasseres innenfor lønnsplan og stillingskode etter en vurdering av krav til kompetanse som er lagt til den enkelte stilling. Det vises i denne sammenheng til:

- Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger av 9.2.2006.
- Forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat av 31.1.2006.
- Universitetets stillingsvurderingssystem for tekniske og administrative stillinger, vedtatt 31.8.2009.

Før utlysning skal arbeidsgiver foreta en grundig vurdering av hvilket lønnsnivå som er nødvendig for å kunne rekruttere og beholde nødvendig kompetanse. Dette skal gjenspeiles i lønns plasseringen i utlysningsteksten. De tillitsvalgte kan kreve å få drøftet lønns plasseringen, jf. HTA 2.5.5 nr. 1 og 2.

Alle stillinger, enten de er i lønnsramme eller direkte plassert, skal som hovedregel kunngjøres med flere lønnsalternativ, eventuelt med tilføyelsen «I særskilte tilfeller kan høyere avlønning vurderes.» jf. pkt. 2, første kulepunkt.

Doktorgradsstipendiater utlyses i samsvar med bestemmelsene i HTA, l.pl. 17.515, kode 1017, med automatisk ansiennitetsopprykk. For fagområder med særlig vanskelig rekrutteringssituasjon, kan man gå ut over minimum lønns plassering.

3.2 Lønnstilbud ved ansettelse

Lønns plasseringen skal skje etter en vurdering av kompetansekrav, kompleksitetsnivå på oppgavene, hvordan UiS lønner ansatte med tilsvarende oppgaver og kompetanse, samt markedssituasjonen.

Når formuleringen «I særskilte tilfeller kan høyere avlønning vurderes» er tatt med, kan innplassering ut over det som er oppgitt i utlysningsteksten foretas. Denne muligheten skal normalt bare benyttes i situasjoner hvor det er vanskelig å rekruttere kvalifiserte personer. jf. pkt. 2, første kulepunkt. Tilbud om innplassering ut over det som er oppgitt i utlysningsteksten skal godkjennes av HR-direktør.

3.3 Lønnsvurdering det første ansettelsesåret

I henhold til HTA pkt. 2.5.5 nr. 3 skal arbeidsgiver inntil 12 måneder etter ansettelse, eller ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere den ansattes lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Ny lønns plassering skal normalt ikke overstige tilsvarende tre lønnstrinn. Man kan ikke endre stillingskode.

Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse. Beslutning om evt. ny lønns plassering fattes av leder med myndighet til å foreta lønnsfastsettelse i samråd med HR-direktør.

Bestemmelsen kan brukes i følgende tilfeller:

- Vedkommende er åpenbart for lavt lønns plassert vurdert i forhold til sammenlignbare stillinger.
- Lønns plassering vurderes for lav fordi den ansatte har en kompetanse som er særlig vanskelig å rekruttere og beholde.
- Vedkommende har i løpet av de første månedene gjort en spesielt stor innsats og oppnådd gode resultater.

Ved ny stilling internt vil stillingens ansvar og arbeidsoppgavenes art være avgjørende for om det skal foretas en vurdering av lønns plasseringen innen de første 12 månedene, jf. HTA pkt. 2.5.5 nr. 3. Dersom den ansatte får andre arbeidsoppgaver eller et helt annet ansvar skal det foretas en slik vurdering innen ett år. Dersom det dreier seg om samme type arbeidsoppgaver og/eller ansvar skal det ikke foretas vurdering etter HTA pkt. 2.5.5.

Arbeidstakerorganisasjonene skal orienteres om bruk av HTA pkt. 2.5.5 pkt. 3 en gang i året.

4. KRITERIER TIL BRUK VED ÅRLIGE LØNNSFORHANDLINGER

4.1 Innledning

Årlige lokale lønnsforhandlinger i samsvar med HTA pkt. 2.5.1 og 2.5.2 skal brukes til å belønne ansatte som gjør en god innsats og oppnår gode resultater innenfor sine ansvarsområder.

I det etterfølgende er det nedfelt noen spesifikke kriterier som skal vektlegges ved vurdering av opprykk ved lokale forhandlinger. Det er viktig å vektlegge kriteriene, men samtidig skal det gjøres en totalvurdering av den ansattes innsats og resultater etter forrige lønns plassering. Det skal særskilt vurderes lønnsopprykk for ansatte som ikke har fått individuelt lønnstillegg etter HTA pkt. 2.5.1 eller 2.5.2 de siste fire år.

Både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene skal være oppmerksomme på at deltidsarbeid, omsorgspermisjon, langtidsfravær ved sykdom eller lignende ikke skal forsinke lønnsutviklingen for den enkelte.

Formålet med å fastsette og bekjentgjøre kriterier for lønnsendring er å stimulere til ekstra innsats på områder som er av spesiell betydning for universitetet, og hvor den enkelte ansatte har mulighet til å bidra til videreutvikling. Resultater oppnådd både individuelt og i samarbeid med andre vektlegges.

Samtidig kan strukturelle og gruppevise hensyn, behov for å rette opp urimelige lønnsmessige forskjeller og andre relevante begrunnelser inngå som elementer. Partene skal arbeide aktivt for å jevne ut lønnsforskjeller mellom kjønn både innenfor og mellom stillingsgrupper.

Kriterier for individuelle opprykk i henholdsvis lederstilling, undervisnings- og forskerstilling samt teknisk og administrativ stilling fremgår nedenfor under pkt. 4.2-4.5, mens kriterier for opprykk for en gruppe arbeidstakere fremgår av pkt. 4.6.

4.2 Kriterier for alle stillinger

Følgende kriterier vektlegges ved lønnsopprykk etter HTA pkt. 2.5.1:

- Mål- og resultatoppnåelse, særlig i forhold til UiS sine strategiske mål.
- Bidrag til positiv utvikling av fellesskapet, faglig og sosialt, herunder kunnskapsdeling. Tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø.
- Relevant kompetanseøkning og evne til å holde seg oppdatert.
- Omstillingsevne og fleksibilitet.
- Utøvelse av verv, herunder deltakelse i kollegiale organer, tillitsvalgt, verneombud, likestillingsrepresentant, ruskontakt osv. ved UiS eller som representant for UiS utenfor institusjonen. Særlig hensyn skal tas til verv som har gått utover karriereutvikling grunnet omfang eller varighet.

4.3 Særskilte kriterier for lønnsendring i lederstilling

I samsvar med arbeidsplikten tillegges følgende kriterier vekt:

- Enhetens mål- og resultatoppnåelse.
- Utvikling av et godt arbeidsmiljø; fysisk, faglig og sosialt.
- Ledelse av endrings- og omstillingsarbeid.
- Kompetanseutvikling i enheten, herunder med tanke på digital transformasjon og modernisering/effektivisering.

4.4 Særskilte kriterier for lønnsendring i undervisnings- og forskerstilling

I samsvar med arbeidsplikten tillegges følgende kriterier vekt:

* Markert og dokumenterbar undervisningsinnsats, herunder:

- Bidrag til utvikling av studieprogram med høy faglig nasjonal og internasjonal kvalitet.
- Bidrag til utdanningskvalitet, gode studietilbud og læringsmiljø.
- Tilrettelegging for studentenes læring i tråd med studieprogrammenes læringsmål.
- Markert innsats og gode resultater innenfor undervisning og veiledning.
- Utvikling av undervisningsmetoder som gir god læring, samt bruk av ulike digitale læringsressurser.
- Gode kursevalueringer.
- Bidrag til økt studentgjennomstrømning.

* Markert og dokumenterbar innsats innenfor forskning og faglig utviklingsarbeid, herunder:

- Kvalitet og omfang i vitenskapelig publisering og kunstnerisk utviklingsarbeid.
- Særskilt forsknings- og utviklingsarbeid i samlinger og laboratorier.
- Bidrag til faglige anerkjente konferanser, nasjonalt og internasjonalt.
- Fremskaffing, etablering, ledelse og gjennomføring av forsknings- og utviklingsprosjekter.
- Bidrag til nasjonalt og internasjonalt forskningssamarbeid.
- Bidrag til innovasjon og verdiskapning basert på resultater fra forskning, faglig- og kunstnerisk utviklingsarbeid.

* Markert innsats og resultater innenfor formidling, herunder:

- Forskningsbasert formidling, i form av lærebøker, større populærvitenskapelige arbeider/prosjekter, utstillinger, mediedeltakelse og andre bidrag til samfunnsdebatten.
- Bidrag i faglig anerkjente konferanser, nasjonalt og internasjonalt, herigjennom profilering og nettverksbygging.
- Offentliggjøring av kunstneriske arbeider.
- Utadrettet virksomhet, herunder samarbeid med andre miljøer utenfor UiS.

* Markert og dokumenterbar administrativ og/eller fagpolitisk innsats, herunder:

- Deltakelse i fagstrategisk arbeid og oppbygging av nye undervisningsemner/fagfelt /studieprogram.
- Utvikling og etablering av etter- og videreutdanningstilbud.
- Ivaretagelse av verv i nasjonale og internasjonale forskningskomiteer.
- Deltakelse i sakkyndige komiteer.
- Miljøskapende virksomhet for studenter og ansatte.

4.5 Særskilte kriterier for lønnsendring i teknisk og administrativ stilling

I samsvar med arbeidsplikten tillegges utførelsen av følgende kriterier vekt:

- Ansvar for team-, fag-, prosess- og prosjektledelse.
- Særskilt ansvar tillagt stillingen.
- Selvstendighet og initiativ i arbeidssituasjonen.
- Arbeidsoppgavenes vanskelighetsgrad og kompleksitet.
- Samspill med vitenskapelig personale, oppgaver i grenseland mellom teknisk-administrative og vitenskapelige og bidrag til fagutvikling.
- Samspill med studenter og bidrag til utdanningskvalitet, læringsmiljø og gjennomstrømming.
- Samarbeid på tvers av avdelinger, for eksempel oppgaver som befinner seg i avdelingsvise grensefelt, og forutsetter særlig grad av samhandling.

Det skal vurderes om det i stillingen er skjedd endringer av en slik art at kravet kan tas opp i forhandlinger på særskilt grunnlag, etter HTA pkt. 2.5.3.

4.6 Kriterier for lønnsendring ved gruppetillegg

Det vises til HTA pkt. 2.5.4 der gruppetillegg nevnes som virkemiddel for begge hovedsammenslutningene. Ved vurderingen av gruppetillegg legges retningslinjenes overordnede prinsipper til grunn, jf. pkt. 1 og 2.

En avdeling/enhet kan anses som en gruppe dersom alle omfattes av begrunnelsen for kravet om lønnsopprykk.

En gruppe kan for eksempel gis lønnsopprykk ved at det settes en minstelønn, ved kronetillegg eller prosentvise tillegg. Lønnsopprykket kan være tidsbegrenset eller varig.

Begge parter må ta med i vurderingen at et gruppekrav kan omfatte arbeidstakere av begge Hovedtariffavtalene. Et gruppekrav fra arbeidstakersiden må derfor fremsettes av alle arbeidstakerorganisasjonene som berøres. Hvordan lønnsopprykket skal gis, må beskrives, jf. avsnittet ovenfor. Arbeidsgiver skal legge til rette for slik forhandling.

4.7 Vektlegging og bruk av kriteriene

Når det gjelder individuelle krav er kriterienes rekkefølge ikke et uttrykk for prioritering. Kriteriene utgjør grunnlaget for en samlet vurdering av den enkelte ansattes arbeidsinnsats.

For vitenskapelig ansatte i kombinerte stillinger er det lagt til grunn at det skal leveres på alle områdene (forskning, innovasjon, undervisning, formidling og administrasjon). I kravet om lønnsopprykk må det inngå hvordan arbeidstiden er fordelt mellom de ulike arbeidsområdene i fastsatt arbeidsplan. Det vises for øvrig til universitetets «Retningslinjer for arbeidsplanlegging for undervisnings- og forskerstillinger ved UiS».

Bruken av oppsatte kriterier er basert på at man gjennom utviklingssamtaler har satt opp mål for den enkelte ansatte og at den ansatte har fått tilbakemelding på resultatoppnåelse fra sin nærmeste leder.

Kriteriene bør ikke brukes ukritisk da situasjonen ved de ulike enhetene ved universitetet kan gi varierende muligheter for utfoldelse av individuell karakter.

5. LØNSFORHANDLING PÅ SÆRSKILT GRUNNLAG

Lønnsforhandlinger i samsvar med HTA pkt. 2.5.3 kan brukes hvis særlige grunnlag foreligger. Kriteriene fremgår av bestemmelsen. Det foretas en individuell vurdering av hver sak, men hensynet om likebehandling skal vektlegges.

Det forutsettes at de vesentlige endringene er av kvalitativ art. De nye oppgavene forventes å kreve større kompetanse av den ansatte enn tidligere. Endringen må begrunnes godt, og underbygges for eksempel med ny og gammel stillingsbeskrivelse, eller endring i arbeidsplan.

Ledere som går tilbake til ordinær stilling etter endt åremålsperiode følger normal lønnsutvikling for fast stilling i samsvar med resultater fra sentrale lønnsforhandlinger, og får godskrevet denne automatisk ved gjeninntredelse. Lønnsopprykk ut over dette skal vurderes før åremålsperiodens utløp. Eventuelt lønnskrav hjemles og forhandles etter HTA pkt. 2.5.3.

6. PROSEDYRER VED LOKALE LØNSFORHANDLINGER

6.1 Generelt ved lønnsforhandlinger

Partene er innforstått med at alle opplysninger som framkommer i forhandlingsprosessen om krav og tilbud skal behandles fortrolig. Protokoll fra forhandlingene gjøres kjent når den er undertegnet av alle parter.

6.2 Årlige lokale forhandlinger

Det skal tas sikte på å gjennomføre årlige lokale forhandlinger kort tid etter den datoen som er satt som virkningstidspunkt ved de sentrale forhandlingene.

Før forhandlingene starter skal partene holde et forberedende møte, jf. HTA pkt. 2.6.3. Bestemmelsen viser videre til hvordan forhandlingene skal gjennomføres.

Ved planlegging av forhandlingene, skal en legge vekt på evalueringen av siste forhandlingsomgang.

Vurderingene omfatter alle ansatte – også de i deltidsstillinger og de i permisjon. De tillitsvalgte forhandler for sine medlemmer, mens det er leder som har ansvar for å fremme sak for ansatte som ikke er organisert.

Ansatte som er organisert sender lønnskravet til sin arbeidstakerorganisasjon innen fastsatt frist fra denne. Uorganiserte sender sitt krav til HR-avdelingen innen fastsatt frist. Lønnskravet fremmes på fastsatt skjema.

Leder har ansvar for å følge opp den ansattes lønnsutvikling. Men alle ansatte oppfordres til selv å fremme lønnskrav der de forventede krav i stillingen er oppnådd.

6.3 Forhandlinger på særlig grunnlag

Krav etter HTA pkt. 2.5.3 behandles fortløpende.

Både arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver kan legge frem ønskede lønnsendringer til forhandling etter HTA pkt. 2.5.3. Det vises til [Rutine for behandling av lønnskrav etter HTA 2.5.3](#) for nærmere informasjon.

Lønnskrav som tas til følge iverksettes som utgangspunkt fra måneden kravet innkom til HR-avdelingen. Blant annet ved omorganiseringer kan dette fravikes til gunst for arbeidstaker.

7. SÆRAVtaler TIL HOVEDTARIFFAVTALEN

Opprettelse av særavtaler er et virkemiddel som kan brukes med hjemmel i HTA pkt. 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3.

Opprettelse av særavtaler kan gjøres for å legge til rette for, eller støtte opp om, organisatoriske og ledelsesmessige løsninger. Videre kan særavtaler inngås for å opprette lønnsmessige incentivordninger for å støtte viktige strategiske mål for universitetet. Særavtaler inngås mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Gjeldende særavtaler er tilgjengelige i medarbeider- og lederhåndboken.

8. IKRAFTTREDELSE OG REVISJON

De lønnspolitiske retningslinjene er behandlet og vedtatt i lønnsforhandlingsutvalget 21.08.19 og gjelder fra 01.09.19.

Revisjon av retningslinjene gjennomføres om nødvendig ved større endringer i Hovedtariffavtalene eller når en av partene krever det.