

Universitetets lønnspolitikk er utarbeidet 2018, i samarbeid mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte i virksomheten, og er gjeldende for alle ansatte.

Den lokale lønnspolitikken, og dennes kriterier, skal:

- Understøtte og bidra til oppnåelse av UiAs planer, mål, strategier og personalpolitikk
- Stimulere ansatte til kompetanseutvikling og ta ansvar

Partene er enige om hvordan lønssystemet skal brukes i virksomheten, og hvilke lønnstiltak som er hensiktsmessige.

Prinsipper for lønnspolitikken:

- Alle ansatte skal ha likeverdig mulighet til lønnsmessig utvikling
- Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde ansatte med riktig kompetanse
- Den enkelte ansattes stillingskode og lønnsnivå skal stå i sammenheng med oppgaver, ansvar og kompetansekrav, samt synliggjøre og belønne prestasjoner og innsats
- Det skal arbeides aktivt for å jevne ut eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller

Lønns plassering og lønnsutvikling – virkemidler

Det er fem områder som har betydning for fastsetting og endring av ansattes lønn:

Sentrale forhandlinger

Sentral avtale pr 1. mai 2018:

Både avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat, og avtalen med Akademikerne, har en økonomisk ramme som innebærer en gjennomsnittlig årslønnsvekst på 2,8 prosent. Den avtalte rammen er på linje med arbeidslivet forøvrig (frontfaget).

Lønns- og forhandlingssystemet er noe ulikt i de to hovedtariffavtalene.

I hovedtariffavtalen med Akademikerne er det fastsatt at det skal gjennomføres lokale forhandlinger med virkning per 1. mai 2018, mens det i

avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er fastsatt at dette skal skje med virkning per 1. juli 2018.

1. Sentralt avtalte lønnstillegg

a. Lønnstabellen for avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat

Det er med virkning fra 1. mai 2018 gitt et generelt kronetillegg på A- tabellen på kr 5.100 til og med ltr 47. Tillegget fra og med ltr 48 er på 1,25 prosent med virkning fra 1. mai 2018.

b. Andre sentralt avtalte tiltak i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat

I alle lønnsrammene i denne avtalen er de to laveste alternativene (alt. 1 og 2) fjernet og slått sammen med alternativ 3. I tillegg er det lagt til to alternativer øverst på lønnsrammene (nytt alt. 9 og 10). Ansatte som tidligere var lønnet i alternativ 1 eller 2 flyttes til alternativ 3 med samme tjenesteansiennitet og gis dermed 1-2 lønnstrinn i opprykk, avhengig av innplassert alternativ per 30.04.2018. Ansatte som tidligere var i alternativ 9, flyttes til alternativ 11, og det gis ingen opprykk. De øvrige på lønnsrammene beholder dagens alternativ, tjenesteansiennitet og lønnstrinn.

Det er videre endring i minstelønn i henhold til godskrivningsregelen i fellesbestemmelsene § 5 B nr. 1.

c. Avtalen med Akademikerne – minstelønn og lønnsstiger

Det er ikke avtalt sentrale lønnstillegg for ansatte tilknyttet avtalen med Akademikerne.

I Akademikernes avtale bortfaller alle minstelønner i stillingskodene i lønnsplanen og kan heretter fremgå av den lokale lønnspolitikken, med unntak av minstelønn på kr 449.400 for stillinger som krever akademisk utdanning. Den samme minstelønnen gjelder derfor også for stipendiater og spesialistkandidater, se merknad til stillingskodene.

Det innføres imidlertid et nytt system for automatisk lønnsopprykk i hovedtariffavtalen med Akademikerne, jf. fellesbestemmelsenes §§ 3-6. I stedet for dagens 39 lønnsrammer innføres en lønnsstige med 1,1 prosents garantert lønnsutvikling årlig i ti år. Ansiennitetstilleggene regnes nå alltid ut med individuelt avtalt årslønn på opprykkstidspunktet som grunnlag. Det er fortsatt stillingskodene som definerer hvilke stillinger som skal innplasseres på stige. Alternativt kan arbeidstaker direkteplasseres i henhold til reglene i pkt. 2.5.4 (Virkemidler ved lokale forhandlinger) og 2.5.5. (Ansettelse i ledig stilling mv.)

Arbeidstaker ansettes i stillingskode i samsvar med lønnsplanen og i henhold til pkt 2.3 om lokal lønnspolitikk og lønnsfastsettelse, herunder muligheten til å bruke arbeidstitler.

Årslønnen avtales individuelt ved ansettelse i ny stilling etter utlysning. Innplassering i lønnsstigen gjøres uten stillingsansienitet. Årlig ansiennitetsopprykk beregnes av den enkeltes, til enhver tid gjeldende, årslønn, herunder tillegg gitt i lokale forhandlinger.

Overgangsreglene for tidligere rammer til de nye stigen blir slik:

Ansatte Akademikermedlemmer i stillingskoder som skal lønnes på lønnsstige, overføres per 1. mai d.å. fra de tidligere lønnsrammene med den stillingsansieniteten den enkelte har per 30. april 2018. Det samme gjelder de som i de tidligere lønnsrammene var direkteplassert i alternativ 9, dersom de har kortere enn 10 års stillingsansienitet. Fiktiv ansienitet eller annen ansienitet skal ikke medregnes. Ansatte med mer enn 10 års stillingsansienitet blir direkteplassert.

2. Lokale bestemmelser

Forhandlingene for begge gruppene skal være avsluttet innen 31. oktober 2018.

a. Avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat

Det skal føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 1,9 prosent med virkning fra 1. juli 2018 for ansatte organisert i LO Stat, Unio og YS Stat, samt uorganiserte ansatte.

b. Avtalen med Akademikerne

Det skal føres lokale forhandlinger innenfor en økonomisk ramme på 2,8 prosent med virkning fra 1. mai 2018 for ansatte organisert i Akademikerne.

Fastsetting av lønn ved utlysning av ledig stilling

(HTA. Pkt. 2.5.5 pkt. 1)

Før utlysning av ledig stilling:

- Skal det tilstrebes å lyse ut stillingen i riktig lønns spenn
Fra HTA:

- skal tillitsvalgte for organisasjonene i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen. Tillitsvalgte kan innen tre dager kreve at nærmeste overordnede administrative ledd i virksomheten skal avgjøre spørsmålet. Dette skal skje etter at spørsmålet har vært drøftet med tjenestemannsorganisasjonene til de tillitsvalgte som har brakt saken inn til avgjørelse. Ved UiA gjøres dette ved at alle hovedtillitsvalgte får alle innkallinger til ansettelsesråd og ansettelsesutvalg.

Ved lønnsinnplassering:

- Skal det tas hensyn til likelønn. Ved UiA gjøres lønns plassering ved nyttilsetting etter en samtale mellom saksbehandler i Personal- og organisasjonsavdelingen (PO) og leder på den enkelte enhet.
- Skal den atypiske lønnsramme 24 brukes ved at start på rammen forskyves til 3 års ansiennitet. Ved lønnsinnplassering har arbeidsgiver anledning til å vurdere alle alternativer i rammen.

Fastsetting av lønn innen 12 måneder

(HTA. pkt. 2.5.5 pkt. 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. Dette følger av Hovedtariffavtalen punkt 2.5.5 nr. 3.

Tillitsvalgte orienteres årlig om bruk av bestemmelsen.

I slike tilfeller kan arbeidsgiver foreta ny lønnsinnplassering når ett eller flere av følgende vilkår er oppfylt:

- a) Arbeidsoppgavene/ansvaret er mer komplekst/tyngre enn det utlysningsteksten tilsa.
- b) Arbeidstakers kompetanse er større enn det som ble avdekket i forbindelse med ansettelsen, og har fått som konsekvens at vedkommende utfører oppgaver med langt større grad av selvstendighet, tyngde og kvalitet.
- c) Ved utilsiktede lønnsforskjeller.

Lønnsinnplasseringen må ligge innenfor utlysningstekstens rammer.

Utgangspunktet skal være rett lønnsinnplassering ved ansettelse. Det anbefales tett samhandling mellom fakultetet/enheten og saksbehandler på PO, for å sikre dette.

Årlige lokale forhandlinger

(HTA 2.5.1. og 2.5.2)

Ved de årlige lokale lønnsforhandlingene skal partene i virksomheten forhandle om fordelingen av den lokale lønnsporten.

Forhandlingene omfatter alle ansatte. De [tillitsvalgte](#) forhandler på vegne av sine medlemmer. Ledere har ansvar for å forhandle for ansatte som ikke er organisert. Leder har ansvar for å lønnsvurdere alle sine ansatte. Ingen ansatte kan forhandle sin egen lønn.

Forhandlingstema kan være (ett eller flere punkter under):

- Generelle tillegg - Kan være fordeling til alle ansatte; krone- eller prosenttillegg
- Gruppevis tillegg - Kan være ut fra særlig ansvar, funksjoner, arbeidsoppgaver, stillingskategorier, kjønn, avdelingstilknytning, særlig innsats/resultater mm.
- Individuelle tillegg - En vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til felles resultatoppnåelse (se kriterier)

Lederne har ansvar for å følge opp den enkelte ansattes lønnsvilkår. Den ansatte kan selv ta initiativ til lønnsamtale.

Før, under og etter forhandlingene har de tillitsvalgte og arbeidsgivers representanter taushetsplikt, om opplysninger som er taushetsbelagte (personvurderinger mm). Resultatet av forhandlingene er offentlig.

Kriterier for endring av lønn ved individuelle lokale forhandlinger (2.5.1)

1. Utgangspunkt

Det er intensjonen at alle ansatte som yter den arbeidsinnsats og oppnår de resultater som er forventet i stillingen, skal ha en lønnsutvikling over tid.

Videre kan det gis lønnstillegg der det er utilsiktede lønnsforskjeller.

Under forhandlingene skal partene særskilt vurdere ansatte som ikke har fått individuelt lønnstillegg de siste fem årene.

Gjennom de lokale forhandlingene, og innenfor de økonomiske rammene, prioriterer og fordeler partene lønnstillegg.

Personlig arbeidsinnsats, resultat og/eller prestasjon utover det som kan forventes, kan gi grunnlag for lønnstillegg innen alle disse kriteriene;

2. Generelle kriterier

Dersom en ansatt:

- bidrar til måloppnåelse og oppfyllelse av UiAs strategi,
- medvirket til å fremme et godt, inkluderende og likestilt arbeidsmiljø,
- medvirker til samhandling internt og eksternt,
- viser interesse for, tar initiativ til og påtar seg nye oppgaver,
- medvirker til universitetets utvikling ved å påta seg interne og eksterne verv i styringsorgan, utvalg, prosjekt- og arbeidsgrupper eller fagforening
- tilegner seg kompetanse som er relevant for arbeidsutøvelsen

kan det gis lønnstillegg.

3. Kriterier for teknisk/administrativt ansatte

Den personlige utøvelsen av stillingen kan gi grunnlag for lønnstillegg. Vurderingskriteriene i denne sammenheng kan for eksempel være:

- Initiativ, fleksibilitet, kvalitet og effektivitet i arbeidet
- Utvikling av arbeidets innhold
- Utvikling av kvalitet i tjenesten
- Bredde og/eller kompleksitet i oppgave/ansvarsområde

- Utvikling og anvendelse av kompetanse
- Ansvar og selvstendighet i stillingen
- Resultatoppgjøring
- Nytenkning/innovasjon

4. Kriterier for vitenskapelig ansatte

- Vitenskapelig/pedagogisk innsats og/eller formidling kan gi grunnlag for lønnstillegg. Vurderingskriteriene kan for eksempel være:
- Initiativ, fleksibilitet, kvalitet og effektivitet i arbeidet
- Forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid
- Utdannings-, forsknings- og utviklingssamarbeid
- Utdannings-, forsknings- og utviklingsledelse
- Deltagelse i / ansvar for større forsknings- og utviklingsprosjekter
- Aktiv søke ekstern finansiering
- Utøvende og skapende virksomhet
- Undervisning
- Utvikling av nye og effektive undervisningsformer
- Innovasjon
- Formidling
- Bidrag på faglig anerkjente konferanser

5. Særlig om deltidsarbeid og permisjoner

Deltidsarbeid, omsorgspermisjon, fødselspermisjon etc. skal ikke hindre lønnsutviklingen for den enkelte.

Lokale lønnsforhandlinger på særlig grunnlag

(HTA. Pkt 2.5.3)

2.5.3 Særlige grunnlag (HTA):

1. Partene på forhandlingsstedet jf. pkt. 2.2, kan føre forhandlinger dersom det:

a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.

Merknad:

Forhandlingskrav som er basert på punkt 1 a) ovenfor bør være dokumentert ved en stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller opplysninger som på en annen måte gjør det mulig å måle endringene i de pålagte oppgaver.

b) Er planlagt eller gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Arbeidsgiver definerer mål for tiltaket og størrelsen på avsetningen. Partene forhandler om fordelingen av avsetningen mellom de arbeidstakerne som har bidratt til tiltaket.

c) Er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert, og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på virksomhetens budsjett.

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

3. Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 21. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

Ved UiA er det enighet om disse presiseringene i forhold til HTAs 2.5.3 bestemmelser:

Lønnsendring ved opprykk

Ved opprykk til førsteamanuensis, førstelektor, dosent og professor tilstås normalt et lønnsopprykk på 2 lønnstrinn/tilsvarende kronebeløp med utgangspunkt i minimum laveste lønnstrinn for stillingskoden.

Virkningstidspunktet for lønnsopprykket er første i måneden etter innlevering.

I særlige tilfeller kan arbeidsgiver, etter avtale med de tillitsvalgte, innrømme ytterligere lønnstrinn/kronebeløp. Ved vurderingen om det foreligger slike særlige tilfeller må det foretas en helhetsvurdering hvor aktuelle argumenter kan være; tidligere lønns plassering, likestilling, om det er særlig vansker med å rekruttere eller beholde kvalifisert arbeidskraft innen det aktuelle fagområdet, og om fagområdet er et viktig strategisk fagområde for UiA.

Lønnsendring følger prosedyrene for lønnskrav etter HTA 2.5.3. nr 2.

Virkningstidspunktet for ytterligere lønnstrinn/kronebeløp vil fremkomme av protokollen.

Lønnsfastsetting etter åremålstilsetting:

Når åremålstilsatte skal tilbake til sin ordinære stilling ved UiA, kan det forhandles om en ny lønn.

Lønnsendring følger prosedyrene for lønnskrav etter HTA 2.5.3.

Lønnsendring med betingelser:

Ved særlige tilfeller kan arbeidsgiver, etter avtale med det tillitsvalgte innrømme et kronebeløp pr år med betingelser til arbeidstaker om å oppnå professor/dosent-kompetansekompentanse innen en viss avtalt tid. Det vil måtte framgå av protokollen at dersom man ikke innfrir betingelsen, vil kronebeløpet falle bort.

Lønnsendring følger prosedyren for lønnskrav etter HTA 2.5.3. nr. 2. Hvor det å beholde kvalifisert arbeidskraft innen det aktuelle fagområdet, og om fagområdet er et viktig strategisk fagområde for UiA vil være et særlig tilfelle for avtale.