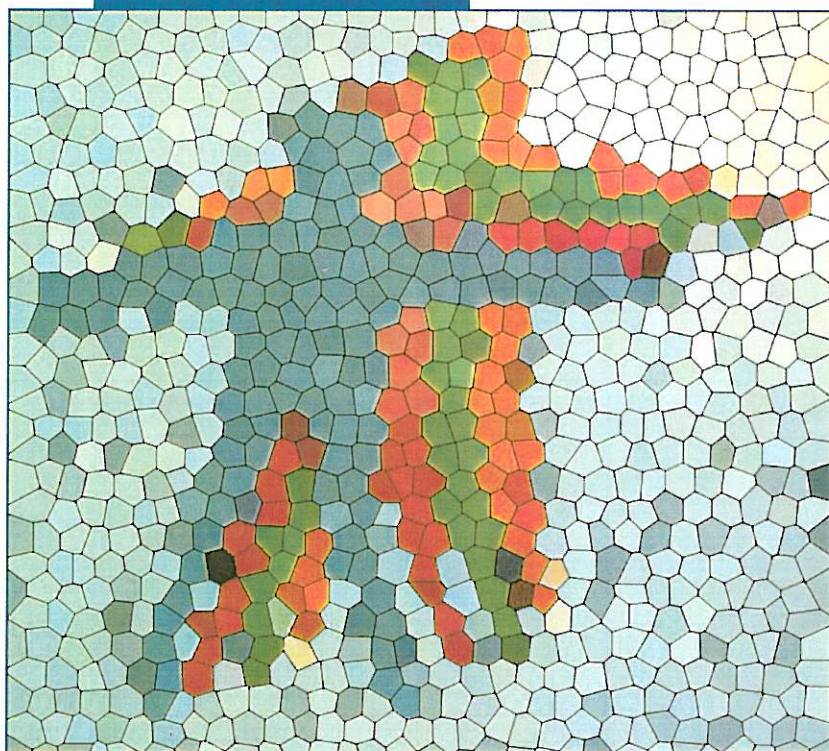


Lønnspolitisk dokument

Gjeldene fra 5. juni 2007



HØGSKOLEN I NORD-TRØNDELAG

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/personalsjef og tjenestemannsorganisasjonee representert ved hovedsammenslutningene.

Tjenestemannsorganisasjonene ved HiNT har i samarbeid med HiNTs ledelse arbeidet med lokal lønnspolitikk siden høsten 1995. Dette er resultatet av det videre samarbeidet mellom hovedsammenslutningene og HiNTs ledelse, og er de omforente retningslinjer for hvordan lokal lønnspolitikk skal utøves ved HiNT.

Dokumentet er tidligere endret 27.01.97, 08.12.97, 01.11.99, 25.09.01, 18.11.2004 og en mindre justering per 3.10.06. Sist endret 5. juni 2007.

Steinkjer, dato 5. juni 2007

Underskrifter fra tjenestemannsorganisasjonene

FF

Bogge

NSF

Lustig Olsen

PARAT

Kirsh S. Stubbe

NTL

Toni Iversen

Tekna

Dag Mørud

Underskrift fra arbeidsgiver:

Direktør

Torstein Austheim

Personalsjef

Elisabeth Borg Olsen

INNHold

1	INNLEDNING.....	4
1.1	HINTS LØNNSPOLITIKK I FORHOLD TIL HØGSKOLENS STRATEGISKE PLAN	4
1.2	PRESISERINGER OG BEGRENSNINGER	4
2	GENERELT OM LOKAL LØNNSPOLITIKK.....	5
2.1	LOKAL LØNNSPOLITIKK.....	5
2.2	STILLINGSBESKRIVELSER	5
3	LØNNSPLOSSERING	6
3.1	STILLINGSSTRUKTUR.....	6
4	HINTS LØNNSPOLITIKK	6
4.1	LØNNSPLOSSERING VED TILSETTING	6
4.1.1	Lønnspolitikk ved utlysing.....	7
4.1.2	Lønnspolitikk ved tilsetting – inntredning etter permisjon.....	7
4.2	LØNNSENDINGER VED LOKALE FORHANDLINGER (2.3.3- OG 2.3.4 -FORHANDLINGER)	8
4.2.1	Endring av lønn - generelle kommentarer	8
5	KRITERIER OG PROSEDYRER 2.3.3- FORHANDLINGER	9
5.1	LØNNSKRITERIER	9
5.2	KRITERIER FOR ENDRING AV LØNN I UNDERVISNINGSTILLINGER.....	9
5.3	KRITERIER FOR ENDRING AV LØNN I TEKNISK/ADMINISTRATIVE STILLINGER	10
5.4	KRITERIER FOR ENDRING AV LEDERLØNNINGER.....	11
5.5	PROSEDYRE VED 2.3.3-FORHANDLINGER	11
6	KRITERIER OG PROSEDYRER VED 2.3.4 FORHANDLINGER	12
7	SPEIELLE LØNNFORHOLD	13
7.1	AVLØNNING AV TIMELÆRERE	13
7.2	LØNN FOR EKSTRA ARBEIDSIINNSATS.....	13
7.2.1	Bruk av B-regulativet.....	13
7.2.2	Undervisningspersonalets arbeidsoppgaver ut over normert arbeidstid/arbeidsoppgaver beskrevet i årlige arbeidsplaner	13
7.2.3	Eksternt finansiert virksomhet.....	13
7.2.4	Overtidsarbeid	14
8	VEDLEGG.....	14
8.1	STATENS LØNNSPLOSSERINGSYSTEM	14
8.2	TJENESTEMANNs ORGANISASJONER VED HINT	15
8.3	STILLINGSBESKRIVELSER	15
8.4	HINTS STILLINGSSTRUKTUR	15
8.5	LOKALE SÆRAVTALER	15

1 INNLEDNING

Styringsformen i høgskolesektoren har vært gjenstand for endring, fra sentral detaljstyring til målstyring, videre til markedsstyring og vekt på omstilling.

Lønnssystemet som opprinnelig ble vedtatt i 1991 og tilpasset nye styringsformer. Det skal være et virkemiddel for virksomhetene til å nå mål på en effektiv måte innenfor gitte økonomiske rammer ved å åpne for større fleksibilitet og større avgjørelsesmyndighet lokalt når det gjelder lønns plassering. Det finnes flere lønnsalternativer for hver stillingskategori, og virksomheten selv skal føre de lokale forhandlingene. Dersom en skal kunne nytte endringene i lønssystemet på en målrettet og forutsigbar måte, kreves det at den enkelte virksomhet utvikler retningslinjer som kan være et fundament for avgjørelser som har med lønn å gjøre. En lokal lønnspolitikk skal være et slikt fundament.

Dette arbeidet er organisasjonenes og arbeidsgivers omforente framlegg om lokal lønnspolitikk ved HiNT, revidert 5. juni 2007.

Den lokale lønnspolitikken skal ligge innenfor rammen av lov og avtaler, sentrale føringer, virksomhetens overordnede mål og planer samt budsjett. Den skal være et virkemiddel til 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 opp medarbeidernes kompetanse
- bygge opp et system for fastsetting og endring av lønn for den enkelte medarbeider

Lønnspolitikken skal nyttes som et verktøy for å stimulere de tilsatte til innsats slik at organisasjonen når sine mål. Den skal også bidra til at høgskolen til enhver tid har tilsatte med best mulig kompetanse for det arbeid de utfører.

Taushetsplikt. Partene har taushetsplikt om opplysninger som kommer fram under forhandlinger. Det er resultatet av forhandlingene som skal gjøres kjent, det vil si protokollen.

1.1 HiNTs lønnspolitikk i forhold til høgskolens strategiske plan

HiNTs lønnspolitikk skal være forankret i høgskolens strategi og langsiktige målsettinger slik disse til enhver tid er skissert i HiNTs Strategiske plan. Lønnspolitikken er et av virkemidlene i denne forbindelsen for å nå mål som er nedfelt i strategisk plan.

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

1.2 Presiseringer og begrensninger

Lønnspolitikk som styringsverktøy forutsetter en kobling med personal- og annen planlegging, som igjen har sin basis i strategisk plan. Plandokumentene er sentrale når det gjelder å gi "retning til" den lokale lønnspolitikken. Strategisk plan for HiNT (2005-2008) ble vedtatt 04.11.04. Lønnspolitikken blir en del av HiNTs personalpolitiske retningslinjer.

Lokale lønnsforhandlinger dreier seg i første rekke om *endring av individuell lønn, 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 for den enkelte når vedkommende formulerer sitt krav, være til hjelp i den prioritering som gjøres av den enkelte tjenestemannsorganisasjon/arbeidsgiver og være et grunnlag for å kunne komme til enighet i de lokale forhandlingene. Nødvendigheten av *stillingsbeskrivelser* framheves i denne sammenheng. Denne omhandler en stillings oppgaver, ansvarsområder og kvalifikasjonskrav, og er utgangspunktet for lønns plasseringen. Disse stillingsbeskrivelsene er et vedlegg til lønnspolitisk dokument.

2 GENERELT OM LOKAL LØNNSPOLITIKK

2.1 Lokal lønnspolitikk

Lokal lønnspolitikk vil si at partene lokalt har utformet felles mål og retningslinjer som er styrende når det skal tas avgjørelser i lønnspolitiske spørsmål innen virksomheten. Partene er likeverdige ved utformingen av den lokale lønnspolitikken, og innholdet kan variere fra virksomhet til virksomhet, avhengig av dens egenart. HiNT 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 lønnspolitikken skal utøves ved både

- *tilsetninger og*
- *lokale lønnsforhandlinger* (2.3.3- og 2.3.4 -forhandlinger).

LPD vil også ta opp en del generelle retningslinjer for lønn for korttidsansatte og honorering for ekstra arbeid som utføres av de fast ansatte ved HiNT. Lønnssystemet åpner for individuell lønnsfastsettelse, basert på prestasjons- og markedskriterier. Det gis også mulighet for vurdering av grupper.

Det er en omforent forståelse av at 2.3.3-forhandlinger ikke skal brukes til lønnsrevisjon for nylig tilsatte.

Det er imidlertid omforent aksept for at mulighetene til lønnsendringer må være reelt tilstede for alle stillingsgrupper innen virksomheten.

2.2 Stillingsbeskrivelser

Ut fra en vurdering av stillingens oppgaver og ansvarsområder plasseres stillingen på den/det *lønnsstige/lønnsspenn* som vil være å betrakte som det normale for den aktuelle type stilling. Avvik fra dette skjer ved tilsetning eller forhandling innenfor de rammer og med de generelle og spesielle kriterier som gjelder for den aktuelle stilling.

Gjennom stillingsbeskrivelser vil en kunne sikre at stillinger med likt oppgave- og ansvarsinnhold og krav til kvalifikasjoner gis samme stillingsbetegnelse. Det skal være *stillingsbeskrivelser* for alle stillinger ved HiNT, utformet med en generell del for den aktuelle stillingskategori. For teknisk administrative tilsatte skal det i tillegg være en *arbeidsbeskrivelse*, med konkretisering av ansvarsområder og arbeidsoppgaver for stillingen til den enkelte medarbeider, se [her](#)¹. Den enkelte medarbeider skal være med i utarbeidelsen av beskrivelsen av egen stilling, og på den måten gis muligheten til påvirkning. Arbeidsgiver har ansvaret for at det blir utarbeidet personlige arbeidsbeskrivelser. For undervisnings- og forskningspersonalet vil dette årlig bli utført i forbindelse med *arbeidsplaner*.

3 LØNNSPLASSERING

3.1 Stillingsstruktur

Gjennom Hovedavtalen mellom staten og tjenestemannsorganisasjonene er *stillingsbetegnelser* og *stillingsstruktur* forankret i et statlig rammeverk. Dette er nedfelt i Hovedtariffavtalen i staten, og revideres i takt med denne.

HiNTs stillingsstruktur framgår av tabellen under Vedlegg 8.4. Vedleggene vil være gjenstand for årlig endring etter endringer i HTA.

Eksempel på statens lønnsplassingssystem er vist i Vedlegg 8.

4 HiNTs LØNNSPOLITIKK

HiNTs lønnspolitikk skal utøves ved fast tilsetting av personale samt ved tilsetting av timelærere, korttids- og midlertidig ansatte. For alle tilsatte vil det også være muligheter for endring av lønn gjennom lokale forhandlinger. Det er utarbeidet regler for avlønning av ekstra-arbeid. Ekstra arbeid avlønnes etter C-tabell

Ut fra rammene gitt i Hovedtariffavtalen, vil lønnsplassing bli personlig vurdert med bakgrunn i vedkommendes kvalifikasjoner og HiNTs behov.

4.1 Lønnsplassing ved tilsetting

En viktig del av HiNTs lønnspolitikk skal utøves allerede ved tilsettingen, og det er anledning til å forhandle seg fram til personlig lønnsplassing innenfor stillingskodens lønnsramme/lønnsspenn. Det er derfor viktig at både ledelse, søkere, fagforening og ansatte er dette bevisst gjennom hele ansettelsesprosessen, fra utlysing til tilbudet og eventuell diskusjon om lønnsplassing ved tilsettingen.

¹ Link til elektronisk dokument

4.1.1 Lønnspolitikk ved utlysing

HiNT skal ved utlysing av stillinger signalisere sin lønnspolitikk. Denne skal synliggjøres ved at stillinger utlyses i stillingenes lønnsrammer med lønnstrinnalternativet (laveste - høyeste) angitt. Selve stillingsomtalen skal ha med en henvisning til lokal lønnspolitikk og mulighetene for alternativ lønsplassering.

Ved utlysning av teknisk/administrative stillinger kan det framgå et forbehold om interne opprykk.

4.1.2 Lønnspolitikk ved tilsetting – inntredning etter permisjon

Følgende prosedyrer skal følges ved lønsplassering ved tilsettingen:

1. Før tilbud om tilsetting skjer, skal HiNTs ledelse vurdere søkerens kvalifikasjoner m.m. med tanke på lønsplassering ut over grunnalternativet. Spesielt kvalifiserte søkere, og søkere til stillinger det har vært eller er vanskelig å rekruttere i, kan bli plassert i høyere alternativ i lønnsrammen/lønnsspennet enn ansiennitet m.m. normalt ville gitt. Det kan i rimelig grad legges vekt på hvilken lønn søkeren har hatt i sitt tidligere arbeid.
2. Den tilsatte skal ved tilbud om jobb få beskjed om hvilke fagorganisasjoner som finnes ved HiNT, og at disse kan være behjelpelige med vurdering av lønsspørsmål. Dokumentet *Lønnspolitisk dokument ved HiNT* skal legges ved.
3. Ved tilsetting i fagstilling med dr. grad skal det gis tilbud om lønsplassering med minst tre trinn over grunnalternativ i respektiv stillingsgruppe.
4. Ved tilsetting av nyutdannede og personale uten praksis kan det vurderes å gi alternativ stige eller tilleggsansiennitet.
5. For timelærere og andre korttidsansatte settes honorarsatsen pr. time lik den timelønn vedkommende ut fra sin kompetanse ville ha oppnådd i fast stilling ved høgholen. Dersom vedkommende har høyere lønn i sin hovedstilling, skal dette tas med i vurderingen av honorarsats.
6. Engasjement av personer gjennom firma bør unngås.

Kriterier for lønnsfastsetting ved tilsetting

Lønsplassering er avhengig av godkjent utdanning i forhold til stillingstyper og krav i utlysningstekst.

Utdanningskrav til undervisningsstillinger er gjengitt i rundskriv F-0129 av 09.02.06 For alle stillingene, unntatt høgholelærer, er det krav om kompetansevurdering for fast tilsetting.

4.2 Lønnsendringer ved lokale forhandlinger (2.3.3- og 2.3.4 - forhandlinger)

Lønnsendringer for tilsatte i HiNT skjer ved lokale forhandlinger (Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.3.) og er knyttet til rammer og betingelser gitt i de sentrale oppgjørene og ved forhandlinger på særlig grunnlag (Hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4.).

2.3.3 forhandlinger føres på bakgrunn av en sentralt fastsatt økonomisk ramme med eventuelle tilleggsramme 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 opprykk innen de tidsrammer som blir fastsatt av HiNT og organisasjonene. Arbeidsgiver og/eller tjenestemannsorganisasjonene kan i tillegg fremme egne krav for tilsatte/medlemmer.

2.3.4 - forhandlinger - *forhandlinger på særlig grunnlag* -se kap 6.

4.2.1 Endring av lønn - generelle kommentarer

Følgende tilsatte omfattes av 2.3.3-forhandlinger:

- Fast tilsatte
- Midlertidige tilsatte ut over ett år og stipendiater
- Tilsatte i avtalefestede permisjoner, som svangerskapspermisjon og pappapermisjon
- Midlertidig tilsatte på eksternt finansierte

Det er partenes sitt synspunkt at midler avsatt til 2.3.3 -forhandlingene skal fordeles slik at alle stillingsgrupper skal ha reell mulighet til å få opprykk. Partene må i tillegg ha mulighet til å vurdere utjevning av urimelige forskjeller innen stillingskategorier.

Virkemidler ved 2.3.3 forhandlinger

Endring av lønn ved lokale forhandlinger kan skje ved bruk av følgende virkemidler:

- endret plassering innenfor lønnsrammens alternativer
- endret plassering innenfor stillingskodens lønnsspenn
- endring av stillingskode
- opprette og endre særavtaler
- tilstå tilleggsansiennitet
- tilstå tillegg etter B-tabellen
- tilstå tidsavgrenset kronetillegg

5 KRITEIRER OG PROSEDYRER 2.3.3- FORHANDLINGER

5.1 Lønnskriterier

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

Medarbeiderne skal være kjent med hva som vil bli betraktet som kompensasjonverdige faktorer i forbindelse med lønn.

Felles kriterier ved endring av lønn for alle stillingskategorier

En del kriterier vil være felles for alle ansatte uansett stillingskategori, og disse er satt opp for seg:

- Ekstraordinær innsats og initiativ utover det som forventes fortrinnsvis på områder som er viktige for å nå høgskolens mål og synliggjøring av HiNT
- Innsats som fremmer studentkvalitet og bidrar til økt studentrekruttering
- Evne og vilje til omstilling
- Deltakelse i styrer, råd, utvalg og tillitsverv i og utenom HiNT
- Spesielt lang og omfattende arbeidserfaring
- Vesentlig etterslep i naturlig lønnsutvikling i forhold til sin stillingskategori i HiNT

5.2 Kriterier for endring av lønn i undervisningsstillinger

HiNT ønsker at flest mulig kvalifiserer seg til førstestillinger/eventuelt publisering av FoU-virksomhet, og søker å fremme dette gjennom sin lønnspolitikk.

Faste kriterier

De økonomiske konsekvensene som er basert på faste kriterier (se nedenfor) tas ikke av potten som gis til 2.3.3-forhandlingene, men innarbeides i avdelingenes ordinære budsjetter.

Følgende kriterier gir opprykk i lønn for fast tilsatte uten forutgående søknad fra den ansatte:

- Gjennomført dr. grad mens man er tilsatt i HiNT:
Tre trinn over grunnplassering ellers tre trinn over tidligere lønnstrinn
- Gjennomført hovedfag for høgskolelærere:
Personlige tillegg inntil alternativ 3 i LR 23 overføres til LR 25/3
- Godkjent førstekompetanse og dosentopprykk mens man er tilsatt i HiNT:
Tre trinn over tidligere lønnplassering.
- Ved overgang fra stilling som valgt/tilsatt faglig leder kan det gjennomføres 2.3.4 forhandlinger

Kriterier ved lokale forhandlinger

Følgende momenter vil bli vektlagt ved lokale forhandlinger, men med forskjellig fokusering i forhold til stillingskategori:

A) Pedagogisk arbeid

- Undervisningskvalitet
- Veiledningsfunksjoner
- Pedagogisk utviklingsarbeid inkludert nasjonale reformer
- Evaluering av fag i samarbeid med studentene
- Studieplanarbeid
- Nye studietilbud
- Fagutvikling
- Å framskaffe og gjennomføre EVU-oppdrag

B) Vitenskapelig arbeid

- Forskningsprosjekter og vitenskapelige publikasjoner
- Utvikling av pedagogisk materiale (rapporter, lærebøker, kompendier, studiesamlinger mm)
- Bidrag ved faglige nasjonale og internasjonale konferanser
- FoU-arbeid i samarbeid med privat og offentlig sektor
- Involvere studenter i forskningsarbeid

C) Formidling

- Populærvitenskapelige bidrag for formidling av utviklingsarbeid og forskningsresultater (kronikker, foredrag, konferanser, kursvirksomhet o.a.)
- Oppbygging av utstillinger, læremiddelsamlinger, produksjon for mediene o.l.

D) Ledelse og administrativ innsats

- Faglig og vitenskapelig ledelse
- Faglig nettverksbygging, nasjonalt og internasjonalt

5.3 Kriterier for endring av lønn i teknisk/administrative stillinger

Faste kriterier

De økonomiske konsekvensene basert på faste kriterier tas ikke av potten som gis til 2.3.3-forhandlingene, men innarbeides i avdelingenes/fellesadministrasjonens ordinære budsjetter.

Følgende kriterier gir opprykk i lønn for fast tilsatte uten forutgående søknad fra den tilsatte:

Arbeidstakere som tar relevant fagbrev vil automatisk få opprykk to trinn. Dersom det ikke kan gis tillegg innefor maks rammer, må tilsvarende tillegg gis i forhold til et kronetillegg. Endret stillingskode kan vurderes der dette er relevant.

Kriterier ved lokale forhandlinger

Følgende momenter vil bli vektlagt:

A) Stillingens innhold

- Endringer i forbindelse med endret teknologi, omorganisering og omlegging av arbeidsoppgaver
- Graden av selvstendighet i stillingen
- Betydelige endringer ved gjennomføring av effektiviseringsforhold

B) *Arbeidsinnsats*

- Ekstraordinær innsats/resultater ut over det som kan forventes -
- Evne til omstilling/fleksibilitet/nytenkning
- Evne til samarbeid og samhandling
- Ekstraordinær serviceinnstilling overfor studenter, ansatte og eksterne brukere/samarbeidspartnere
- Spesielt arbeidsansvar – f.eks EVU/ FoU
- Spesielt lang og omfattende arbeidserfaring

C) *Kompetanseheving*

- Etter- og videreutdanning, kurs, beståtte eksamener, fagbrev, bachelor, mastergrad m.m. på områder som høgskolen har behov for.

5.4 Kriterier for endring av lederlønninger

Det er viktig for HiNT å ha dyktige ledere som kan inspirere og motivere sine medarbeidere til målrettet, ekstra innsats.

Vurderingen av ledere må knyttes opp til de samme krav som stilles til andre medarbeidere, og vurderes i forhold til de generelle kriterier.

5.5 Prosedyre ved 2.3.3-forhandlinger

Før selve forhandlingene starter vil det bli holdt ett til flere møter mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene der følgende forhold blir avklart:

- politiske føringer (sentrale og lokale)
- pottens størrelse, eventuelt egne midler
- tidsfrister
- teknisk gjennomføring av forhandlingene

Ansatte som ønsker å fremme krav ved lokale lønnsforhandlinger, skal utforme en *søknad* som sendes via den ansattes respektive tjenestemannsorganisasjon. Søknadene skal fokusere på forhold etter resultater etter siste lønnsopprykk i lokale forhandlinger.

Uorganiserte sender sine krav til HiNTs ledelse ved personalsjefen. HiNTs ledelse og de enkelte tjenestemannsorganisasjonene kan fremme krav på ansattes/medlemmers vegne uten at disse har søkt personlig.

Alle krav skal begrunnes ut fra angitte kriterier i Lønnspolitisk dokument.

I et forberedende møte skal HiNTs ledelse og tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap bestemme frist for innsending av søknad, sette opp møteplan for de to første forhandlingsmøtene og fastsette en siste frist for slutføring av forhandlingene. I første forhandlingsmøte skal alle lønnskrav presenteres. Kravene skal begrunnes skriftlig og prioriteres. Krav fra uorganiserte fremmes gjennom arbeidsgiver.

I andre forhandlingsmøte skal HiNTs ledelse legge fram forslag til en prioritert liste der alle krav er tatt hensyn til. Den videre prosess vil være endelige forhandlinger fram til et resultat.

Ved brudd i forhandlingene kan partene kreve voldgiftsavgjørelse der *Statens lønnsutvalg* vil avsi kjennelse.

6 KITERIER OG PROSEDYRER VED 2.3.4 FORHANDLINGER

Ved 2.3.4-forhandlinger skal det oppnevnes et forhandlingsutvalg hvor involvert avdeling er representert med dekan. Personalsjefen er leder for utvalget.

Krav om lønnsendring på særskilt grunnlag kan *fremmes* av den enkelte hele året. Kravene skal begrunnes skriftlig ut fra de kriterier som er gitt i HTAs punkt 2.3.4 a), b). Ved krav etter punkt 2.3.4 a) er stillings- og arbeidsbeskrivelser et nødvendig grunnlag for vurdering av kravene for teknisk-administrativt tilsatte.

Innkommne krav vil normalt bli behandlet *to ganger pr år*. Frist for innsending av krav er 1. april og 1. oktober. Forhandlinger grunnet i eventuelle tilbud om andre stillinger og lønsplassering tas fortløpende. Dette skal skje senest 14 dager etter at kravene er mottatt.

Kriterier for krav etter 2.3.4 følger HTA med tillegg av lokal lønnspolitikk

2.3.4 Særlige grunnlag²

Partene lokalt kan føre forhandlinger dersom det:

a) Har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn. I rimelig utstrekning tas også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

b) Er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har gitt gevinster som tilfredsstillende krav som er satt for inngåelse av slik avtale.

På det enkelte forhandlingsområdet kan det avtales at forhandlinger på grunnlag av punkt a) og b) avgrenses til en eller to ganger pr. år og tilstrebes avgjort før eventuelle 2.3.3-forhandlinger. Tidspunktet for iverksetting av forhandlingsresultatet fastsettes under forhandlingene.

Krav som er fremmet og ikke er ferdig forhandlet/tvisteløst - hindrer ikke partene i å fremme krav om lønnsendring for de stillinger/arbeidstakere kravet gjelder i forbindelse med de årlige pkt. 2.3.3 forhandlingene.

2. Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere 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.

Merknad:

² Fra HTA i staten 2006 - 2008.

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.

7 SPESIELLE LØNNSFORHOLD

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

7.1 Avlønning av timelærere

Honorarsatsen pr. time settes lik den timelønn vedkommende ut fra sin kompetanse ville ha oppnådd i stilling ved høyskolen. I rimelig grad skal det tas hensyn til vedkommendes lønnsnivå i ordinær arbeid/stilling.

7.2 Lønn for ekstra arbeidsinnsats

7.2.1 Bruk av B-regulativet

Valgte ledere (inntil 01.08.07) får godtgjøring etter *B-regulativet* i henhold til drøfting med tjenestemannsorganisasjonene. Forøvrig må B-tillegg kun brukes i spesielle tilfeller og i tidsavgrensede perioder, og må kunne forsvares innenfor rammen av de kriteriene som er gitt i lokal lønnspolitikk.

7.2.2 Undervisningspersonalets arbeidsoppgaver ut over normert arbeidstid/arbeidsoppgaver beskrevet i årlige arbeidsplaner

For studieåret 2006-2007:

For undervisningspersonalet skal arbeidsgiver sette opp årlige arbeidsplaner der oppgaver blir fordelt etter et eget kriteriesett vedtatt for denne bruk. Det skal i slike avtaler klart framgå hvilke oppgaver som inngår i normert arbeidstid, og hvilke som utføres ut over dette.

Ekstrahonorering bør gjøres opp to ganger i året.

7.2.3 Eksternt finansiert virksomhet.

Honorering av arbeid som utføres på oppdrag skal følge gjeldende regelverk og avtaleverk som gjelder ved HiNT. Rammebetingelsene gir alle HiNTs ansatte gode muligheter til å engasjere seg i oppdrag og eksternt arbeid.

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

For øvrig vises det til retningslinjer vedtatt i styresak 30/04: Retningslinjer for eksternt finansiert virksomhet, se [her](#).³

7.2.4 Overtidsarbeid

Bruk av overtidarbeid skal i utgangspunktet forsøkes unngått. Det vil imidlertid være situasjoner hvor overtidarbeid vil være nødvendig. Hovedregelen er at all overtid må avtales og pålegges av nærmeste overordnede.

Undervisningspersonalet kan godtgjøres med overtidsbetaling når de pålegges oppgaver som ikke framgår av den arbeidsplanen.

For administrative ledere henvises til lokal særavtale- se vedlegg 8.5

8 Vedlegg

8.1 Statens lønns plasseringssystem

Lønnsplan

En *lønnsplan* gir oversikt over alle aktuelle stillinger/yrkesgrupper. Alle stillingene i staten er plassert i en lønnsplan. De stillingene som er felles for hele staten (gjennomgående stillinger) er samlet i én lønnsplan. I tillegg kommer etatsvise planer (inneholder stillinger som er spesielle for etaten). Hver stilling har sin *stillingskode*, eks. kode ----bruke høgskolelektor som eksempel---- Lønnsplanen viser om stillingen er plassert i *lønnssamme* eller *lønnsspenn*.

Lønnssamme, lønnsstige og lønnstrinn

Lønnssammen (LR) inneholder alternative stiger og alternative direkteplasseringer.

Lønnsstigen viser lønn etter et visst antall år. Plassering i *lønnstrinn* innenfor stigen bestemmes av godkjent tjenesteansiennitet, jfr. Fellesbestemmelsene § 4. Hvilken stige en plasseres i kan ha med forskjellig forhold (f. eks. lønnskriterier) å gjøre, se eksempel i tabell nedenfor.

Det er også mulig å direkteplassere innenfor en lønnssamme. Dette framgår av tabell nedenfor. Ansatte som er direkte innplassert på et lønnstrinn innen en lønnssamme vil ha samme opprykksmuligheter som stillinger plassert i lønnsspenn.

Lønnsspenn og direkte innplassering i lønnssamme

Enkelte stillingstyper er ikke plassert i en lønnssamme, men har oppgitt et *lønnsspenn* som det kan direkteplasseres innenfor, f. eks. lønnstrinn 31 - 39. Plasseringen innenfor lønnsspennet skjer uavhengig av ansiennitet. Opprykk for direkte innplasserte stillinger kan skje ved sentrale oppgjør (alle i stillingsgruppen) og ved lokale forhandlinger (individuelle opprykk).

³ Link til

https://kvalitet.hint.no/kvalitet/2_aktivitetsomraadene/2_4_oekonomitjenesten/2_4_8_eksternt_finansiert_virkso_mhet

Tilleggsansiennitet (antesiperte tillegg)

Bruk av tilleggsansiennitet skal kun brukes etter særskilt vurdering. Før en anvender dette skal direkteplassering innenfor en lønnsramme være vurdert og tilleggsansiennitet anvendes kun når direkte plassering skaper uheldige lønnsmessige skjevheter. Det kan gis ved tilsetning, men også forhandles om ved lokale forhandlinger.

Eksempel på lønnsramme 25 – høghskolelektor

Tjenesteansiennitet																							
Lønns ramme		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		20	24	28	
Nr	Alt.																						
LR25	1	44	45		46		47		48		49	50		51	52			55					
	2	45	46		47		48		49		50	51		52	53			56					
	3	46	47		48		49		50		51	52		53	54			57					
	4	47	48		49		50		51		52	53		54	55			58					
	5	48	49		50		51		52		53	54		55	56			59					
	6	49	50		51		52		53		54	55		56	57			60					
	7	50	51		52		53		54		55	56		57	58			61					
	8	51	52		53		54		55		56	57		58	59			62					
	9-21	(55-67)																					

Denne blir oppdatert når den blir lagt ut sentralt.

8.2 Tjenestemanns organisasjoner ved HiNT

8.3 Stillingsbeskrivelser

8.4 HiNTs stillingsstruktur

8.5 Lokale særavtaler

Eks.: Renholdere og administrative ledere

Vedleggene ligger på Intranettet under HiNT-dokumenter.