
Arkivkode:

Saksnr.: 2014/6270-1

Styresak: Orienteringssak C

Møte: 26. mars 2015

**ORIENTERINGSSAK C –
FORSLAG TIL LØNSPOLITIKK FOR DET MATEMATISK-NATURVITENSKAPELIGE
FAKULTET – INNSTILLING FRA EN ARBEIDSGRUPPE OPPNEVNT AV DEKANEN**

Bakgrunn

Som et ledd i oppfølging av fakultetets strategiske plan for 2011-2015, har fakultetsledelsen sett behov for en gjennomgang av fakultetets lønnspolitikk og praksis. På denne bakgrunn satte dekanen ned en arbeidsgruppe som fikk i oppdrag å utarbeide forslag til lønnspolitikk for Det matematisk naturvitenskapelige fakultet:

Arbeidsgruppen ble gitt følgende sammensetning:

- Instituttleder Geir Anton Johansen, *leder*
- Administrasjonssjef Elisabeth Müller Lysebo
- Personalsjef Astrid Breivik
- Seniorrådgiver Tove-Lise Størksen, *sekretær*

Arbeidsgruppen ble gitt følgende overordnede føringer:

- Fakultetet skal utarbeide en lønnspolitikk med det formål å rekruttere og beholde de best kvalifiserte og dyktigste medarbeiderne både innen vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger.
- Fakultetets lønnspolitikk skal motivere og stimulere til arbeidsinnsats og samtidig bidra til å fremme resultatoppnåelse i samsvar med fakultetets mål og strategier.
- Fakultetets lønnspolitikk skal gi mulighet for å belønne både individuelle prestasjoner og den enkeltes bidrag til kollektiv måloppnåelse.
- Fakultetets lønnspolitikk skal bidra til forutsigbarhet for den enkelte arbeidstaker. Den enkelte arbeidstaker skal kunne forstå de prioriterte arbeidsgiver gjør.
- Hovedtariffavtalen i staten (HTA) m/lønnsplanhefte og lokale styringsdokumenter vil være retningsgivende dokumenter i arbeidsgruppens arbeid.

Arbeidsgruppen ble gitt følgende mandat:

Arbeidsgruppen skal innenfor de ulike stillingsgruppene (vitenskapelige, tekniske og administrative) kartlegge utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

For alle stillingsgrupper skal arbeidsgruppen vurdere og drøfte relevante problemer og eventuelt foreslå tiltak.

Herunder skal gruppen vurdere:

- Mulige lønnsvirkemidler for spesielt konkurranseutsatt kompetanse
- Minstelønn for ulike stillingsgrupper
- Lønnspolitikk ved nytilsettinger
- Politikk for bruk av B-regulativet

Særskilt for teknisk/administrative stillinger:

- Fremtidig bruk av stillingskategorier og utdanningskrav for å dekke andre/nye kompetansebehov.
- Identifisere og komme med løsningsforslag i forbindelse med de utfordringer som er knyttet til BOA-virksomheten.

Særskilt for vitenskapelige stillinger:

- Vurdere og foreslå tiltak som bidrar til god sammenheng mellom kompetanse og lønnplassering ved tilsetting som postdoktor, forsker eller førsteamanuensis/professor.
- Foreslå policy for lønnplassering ved opprykk fra førsteamanuensis til professor.
- Vurdere og drøfte mulighet for bruk av prosjektledertillegg.
- Foreslå lønnspolitikk for II-stilling

Særskilt for 2-3-3 (lokale lønnsforhandlinger):

- Vurdere om %-fordelingen mellom teknisk/administrative og vitenskapelige stillinger ved lokale lønnsforhandlinger gir mulighet for en god nok fordeling av lønnsporten mellom stillingskategoriene.
- Vurdere om det er hensiktsmessig med en felles lønnsforhandlingsstrategi på tvers av instituttene.

Arbeidsgruppen hadde i tillegg følgende presisering av mandatet:

For å oppnå ønsket målsetting innenfor gruppen teknisk/administrative stillinger, vil arbeidsgruppen utvide mandatet med følgende punkt:

- Vurdere fremtidig bruk av stillingskategorier og utdanningskrav innenfor nåværende kompetansebehov.

Arbeidsgruppens forslag ble lagt fram på instituttleder møtet 16. juni der også administrasjonssjefene var til stede. Deretter ble forslaget sendt på høring til instituttene med frist 17. oktober. Fakultetet har fått tilbakemelding fra samtlige institutter.

Generelle kommentarer til forslaget:

Jevnt over kommenterer instituttene at arbeidsgruppen har levert en god og ryddig innstilling som tar opp sentrale lønnspolitiske forhold ved fakultetet og slutter seg i det alt vesentlige til arbeidsgruppens anbefalinger.

Geofysisk institutt slutter seg til arbeidsgruppens forslag og mener det her tas opp viktige virkemidler for fakultetets virksomhet. Spesielt blir overgang fra postdoktor til forsker og mulighetene for bruk av B-tillegg, trukket fram. Instituttet savner imidlertid fokus på nytilsatte førsteamanuenser som i dag har samme lønnsramme som postdoktorer og forsker 1109. Instituttet foreslår derfor at det tas inn et punkt at ved nytilsetting som førsteamanuensis bør minstelønn være minimum 3 trinn over grunntrinnet.

Institutt for biologi slutter seg til de foreslåtte punktene i en innstilling som instituttet finner ryddig og god, og som tar opp vesentlige lønnspolitiske forhold ved fakultetet. Instituttet vil likevel anmode fakultetet om fortsatt å følge opp prosentfordelingen av lønnsporten mellom vitenskapelige og teknisk-/administrative stillinger og institutt- og fakultetsledelsens svake rolle i den kritiske slutfasen av de lokale lønnsforhandlingene.

Institutt for fysikk og teknologi slutter seg til arbeidsgruppens forslag som instituttet mener tar opp de fleste lønnspolitiske sakene og virkemidlene som anses som de viktigste for fakultetets virksomhet. Når det gjelder avlønning av nytilsatte/nyopprykkede professorer, mener instituttet imidlertid at det ikke bør være en ufravikelig regel at disse skal ha en minstelønn på minst 3 trinn over grunnlønn, selv om dette bør være et hovedprinsipp. Instituttet mener at en slik ufravikelig regel vil føre til at fakultetet vil miste mye av handlingsrommet i lønnsforhandlingene framover inntil skjevhetene er rettet opp.

Institutt for geovitenskap skriver at det er veldig mye bra i gruppens anbefalinger og at det er tatt med mange viktige tiltak for å sikre at de utfordringene som ligger i å rekruttere og beholde godt personale ivaretas. Instituttet savner imidlertid tiltak om hvordan de tekniske stillingene som ligger i nedre del av lønnstabellen skal ivaretas.

Institutt for informatikk er i store trekk enig i de forslagene som fremmes, men vil likevel trekke fram følgende punkter:

Instituttets andel av vitenskapelige ansatte med bakgrunn fra utlandet er i dag langt over 50 %. Denne andelen forventes å øke ytterligere. I praksis medfører dette at instituttet til enhver tid vil ha flere ansatte som ikke er medlem av noen fagforening. Dette forholdet bør ikke føre til at det i praksis er vanskeligere for utenlandske ansatte å få en god lønnsutvikling enn for norske kolleger. Instituttet mener at lønnsnivået ved Institutt for informatikk ikke bør sammenlignes med andre institutter ved UiB. Det er lønnsnivået ved IKT-intensive virksomhet nasjonalt og internasjonalt som bør være referansen.

Videre ser instituttet det som bekymringsfullt at de som faktisk sitter i de endelige lønnsforhandlingene ikke har kjennskap til de personene det dreier seg om utover skriftlige innspill fra instituttene og ser det som positivt at arbeidsgruppen også tar dette opp.

Til slutt påpeker instituttet at det ikke må fokuseres for mye på formell utdanning når det gjelder teknisk personell. Det må være handlingsrom for å kunne tilsette dyktige folk med erfaring og kunnskaper som i stor grad erstatter formell utdanning, særlig når det gjelder nisjeområder der man trenger spisskompetanse.

Kjemisk institutt oppsummerer med at gruppen har gitt en bred, oversiktlig og informativ oversikt over dagens praksis og utfordringer knyttet til fakultetets lønnspolitikk og slutter seg til arbeidsgruppens forslag i kapittel 4.

Matematisk institutt støtter en lønnspolitikk som i større grad enn nå gir grunnlag for spenn i lønnsnivået. Instituttet vil likevel bemerke at det vitenskapelige personalet kunne hatt en sterkere medvirkning i utarbeidelsen for å styrke legitimiteten. Instituttet ønsker at rekruttering av særlig høyt kvalifiserte professorer skulle bli viet større oppmerksomhet i innstillingen.

Institutt for molekylærbiologi slutter seg til arbeidsgruppens anbefalinger. Instituttet savner imidlertid fokus på lønsplassering av nytilsatte førsteamanuenser som er i samme lønnsramme som postdoktorer og forskere. Instituttet mener ellers at arbeidsgruppens anbefalinger presentert i Del 4 (arbeidsgruppens anbefalinger), vil danne et godt grunnlag til fakultetets lønnspolitikk.

DEKANENS KOMMENTARER:

Dekanen vil takke arbeidsgruppen for godt arbeid.

Som det framgår av instituttenes tilbakemeldinger, slutter disse seg i hovedsak til arbeidsgruppens anbefalinger som tar opp mange vesentlige lønnspolitiske forhold ved fakultetet. Dekanen anser det som viktig at lønnsnivået for fakultetets ansatte er konkurransedyktig på alle nivå og innenfor alle stillingskategorier. Arbeidsgruppens anbefalinger vil være viktige virkemidler i konkurransen om å rekruttere og beholde kompetente og dyktige medarbeidere.

Etter at arbeidsgruppen hadde ferdigstilt sitt arbeid, ble fakultetsledelsen informert om at det i regi av universitetsledelsen ville bli startet et arbeid sentralt med revisjon av UiBs lønnspolitikk. Et partssammensatt utvalg der dekanen er medlem, har nylig fått oppdraget.

På denne bakgrunn legges arbeidsgruppens forslag til lønnspolitikk fram for fakultetsstyret til orientering. Arbeidsgruppens forslag vil, sammen med instituttens innspill og eventuelle merknader som fremkommer i møtet, være nyttige innspill som dekanen tar med seg til det sentrale utvalget som skal utarbeide forslag til revidert lønnspolitikk for UiB.

17. mars 2015/TOS-ASB

Elisabeth Lysebo
fakultetsdirektør

Vedlegg:
Arbeidsgruppens Forslag til lønnspolitikk ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
Instituttens uttalelser



UNIVERSITETET I BERGEN

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Til institutter og sentra

Referanse

2014/6270-TOS

Dato

17.06.2014

Høring - Forslag til lønnspolitikk for det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Det vises til instituttledermøte 16. juni 2014 der administrasjonssjefene også var til stede. I møtet ble vedlagte Forslag til lønnspolitikk drøftet.

Saken sendes til høring til instituttene. Frist for tilbakemelding settes til 1. oktober 2014.

Vennlig hilsen

Helge Dahl
Dekan

Bjørn Åge Tømmerås
fakultetsdirektør

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det matematisk-naturvitenskapelige
fakultet
Telefon 55582062
Telefaks 55589666
post@mnfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
Allég. 41, Realfagbygget
Bergen

Saksbehandler
Tove-Lise Størksen
+47 55 58 35 81

**Forslag til lønnspolitikk for
Det matematisk-naturvitenskapelige
fakultet**



Innstilling fra en arbeidsgruppe oppnevnt av dekanen
Bergen,

Innhold

1.	Innledning.....	4
1.1	Bakgrunn	4
1.2	Arbeidsgruppens sammensetning og mandat	4
1.3	Arbeidsgruppens presisering av mandatet	5
1.4	Oppbygging av dokumentet	6
2.	Overordnede rammer for UiBs lønnspolitikk.....	7
2.1	Staten som arbeidsgiver.....	7
2.1.1	Lønssystemet i staten.....	7
2.2	Hovedtariffavtalen (HTA)	8
2.3	UiBs lønnspolitikk	8
2.3.1	Lønnspolitiske særavtaler.....	9
2.3.2	Midlertidige lønnstillegg (B-tillegg)	10
2.3.3	Lokale lønnsforhandlinger	10
2.3.4	Fakultetsledelsens rolle ved de lokale lønnsforhandlingene	11
2.3.5	Instituttleders/avdelingsleders rolle ved de lokale lønnsforhandlingene	11
2.3.6	Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler	11
3.	Særlige utfordringer	12
3.1	Særskilt for økonomikonsulenter.....	14
3.2	Særskilt for forskningsadministrativt personell	14
3.3	Særskilt for høyt utdannet teknisk personell	15
3.4	Særskilt for vitenskapelige stillinger.....	16
3.4.1	Lønnspolitikk for II-stillingene	16
3.5	Særskilt for midlertidige lønnstillegg (B-tillegg).....	17
3.6	Særskilt for 2.3.3 (lokale lønnsforhandlinger).....	18
3.6.1	Fordeling av potten	18
3.6.2	Institutt- og fakultetspåvirkning.....	19
4.	Arbeidsgruppens anbefalinger	21
	<i>Appendiks</i>	23
A.1	Innspill fra fakultetet til hovedtariffoppgjøret 2014	23

Sammendrag av anbefalingene

For å bidra til at UiB styrker sin posisjon som et internasjonalt synlig forskningsuniversitet, må fakultetet stimulere til og legge til rette for forskningsmiljøer som hevder seg internasjonalt. Den viktigste ressursen for å få dette til, er fakultetets nåværende og framtidige tilsatte.

Det er av avgjørende betydning at fakultetet klarer å rekruttere og beholde også de best kvalifiserte og dyktigste medarbeiderne både innen vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger, i et marked der det er stor konkurranse.

Skal Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet være en attraktiv arbeidsplass, må lønnsnivået reflektere oppgaver, ansvarsområde og kompetanse uansett stillingsgruppe.

På denne bakgrunn, og med basis i mandatet, fremmer arbeidsgruppen forslag til 16 anbefalinger i kapittel 4. Slik arbeidsgruppen ser det, er følgende anbefalinger blant de mest sentrale.:

- I situasjoner med særskilt hard konkurranse om medarbeidere innenfor et felt, bør høyere avlønning enn for andre tilsvarende stillingskategorier kunne benyttes som et aktivt virkemiddel for å rekruttere og beholde medarbeidere.
- Fakultetsledelsen bør arbeide for at koden seniorrådgiver må kunne benyttes når ansvar, oppgaver og kompetansekrav tilsier det, uavhengig av hvilket nivå i organisasjonen stillingen ligger på.
- Ved opprykk fra førsteamanuensis til professor og ved nytilsetting av professor, bør minstelønn være minimum 3 trinn over grunntrinnet for professorer.
- For spesielt kvalifiserte førsteamanuenser som bidrar betydelig til den kollektive måloppnåelsen, bør man kunne bruke en større del av lønnsspennet.
- Fakultetsledelsen bør arbeide for at tilsatte ved overgang fra postdoktorstilling til forskerstilling, får beholde oppnådd ansiennitet og lønns plassering.
- Fakultetsledelsen bør arbeide for at B-tillegg i særlige tilfeller kan tilstås for en periode på inntil 4 år.
- Fakultetsledelsen bør arbeide for at ved de lokale lønnsforhandlingene skal fordelingen mellom vitenskapelige og teknisk-/administrative stillinger gjenspeiles i forholdet mellom faste årsverk og gjennomsnittslønnen i disse to kategoriene.
- Fakultetsledelsen oppfordres til å arbeide aktivt for at fakultets- og instituttledelsenes medvirkning i siste fase av de lokale lønnsforhandlingene styrkes.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Som et ledd i oppfølging av fakultetets strategiske plan har fakultetsledelsen sett behov for en gjennomgang av fakultetets lønnspolitikk og praksis. Målet er å utvikle og implementere en god lønnspolitikk for å kunne rekruttere og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere, også innenfor konkurranseutsatte områder. Lønnspolitikken skal være et virkemiddel for å rekruttere og beholde kompetente og dyktige medarbeidere innen alle stillingskategorier og motivere og stimulere til innsats. Av mandatet går det fram hvor fakultetsledelsen mener utfordringene ligger.

1.2 Arbeidsgruppens sammensetning og mandat

Dekan har satt ned en arbeidsgruppe bestående av:

- Instituttleder Geir Anton Johansen, *leder*
- Administrasjonssjef Elisabeth Müller Lysebo
- Personalsjef Astrid Breivik
- Seniorskonsulent Tove-Lise Størksen, *sekretær*.

Gruppen har fullmakt til å utvide seg selv og/eller tildele oppgaver til enkeltpersoner på fakultetet eller instituttene ved behov.

Arbeidsgruppen har fått en frist til 1. mars 2014 til å ferdigstille arbeidet.

Arbeidsgruppen gis følgende overordnede føringer:

- Fakultetet skal utarbeide en lønnspolitikk med det formål å rekruttere og beholde de best kvalifiserte og dyktigste medarbeiderne både innen vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger.
- Fakultetets lønnspolitikk skal motivere og stimulere til arbeidsinnsats og samtidig bidra til å fremme resultatoppnåelse i samsvar med fakultetets mål og strategier.
- Fakultetets lønnspolitikk skal gi mulighet for å belønne både individuelle prestasjoner og den enkeltes bidrag til kollektiv resultatoppnåelse.
- Fakultetets lønnspolitikk skal bidra til forutsigbarhet for den enkelte arbeidstaker. Den enkelte arbeidstaker skal kunne forstå de prioriteringer arbeidsgiver gjør.
- Hovedtariffavtalen i staten (HTA) m/lønnsplanhefte og lokale styringsdokumenter vil være retningsgivende dokumenter i arbeidsgruppens arbeid.

Mandat:

Arbeidsgruppen skal innenfor de ulike stillingsgruppene (vitenskapelige, tekniske og administrative) kartlegge utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde gode medarbeidere.

For alle stillingsgrupper skal arbeidsgruppen vurdere og drøfte relevante problemer og eventuelt foreslå tiltak.

Herunder skal gruppen vurdere:

- Mulige lønnsvirkemidler for spesielt konkurranseutsatt kompetanse.
- Minstelønn for ulike stillingsgrupper
- Lønnspolitikk ved nytilsettinger
- Politikk for bruk av B-regulativet

Særskilt for teknisk/administrative stillinger:

- Fremtidig bruk av stillingskategorier og utdanningskrav for å dekke andre/nye kompetansebehov.
- Identifisere og komme med løsningsforslag i forbindelse med de utfordringer som er knyttet til BOA-virksomheten.

Særskilt for vitenskapelige stillinger:

- Vurdere og foreslå tiltak som bidrar til god sammenheng mellom kompetanse og lønns plassering ved tilsetting som postdoktor, forsker eller førsteamanuensis/professor.
- Foreslå policy for lønns plassering ved opprykk fra førsteamanuensis til professor.
- Vurdere og drøfte mulighet for bruk av prosjektledertillegg.
- Foreslå lønnspolitikk for II-stillinger.

Særskilt for 2-3-3 (lokale lønnsforhandlinger):

- Vurdere om %-fordelingen mellom teknisk/administrative og vitenskapelige stillinger ved lokale lønnsforhandlinger gir mulighet for en god nok fordeling av lønns potten mellom stillingskategoriene.
- Vurdere om det er hensiktsmessig med en felles lønnsforhandlingsstrategi på tvers av instituttene.

1.3 Arbeidsgruppens presisering av mandatet

Arbeidsgruppen har fått som oppgave å foreslå tiltak for å kunne rekruttere og beholde også høyt kompetente medarbeidere og stimulere til innsats.

Når det gjelder punktet "*Særskilt for teknisk/administrative stillinger*", har gruppen fått i oppdrag å vurdere

- «*Fremtidig bruk av stillingskategorier og utdanningskrav for å dekke andre/nye kompetansebehov*».

For å oppnå ønsket målsetting innenfor gruppen teknisk/administrative stillinger, vil arbeidsgruppen utvide mandatet med følgende punkt:

- Vurdere fremtidig bruk av stillingskategorier og utdanningskrav innenfor nåværende kompetansebehov.

1.4 Oppbygging av dokumentet

I kapittel 2 beskrives avtaler, rammer og prinsipper som legger føringer for fakultetets lønnspolitikk og som den må være forankret i.

Beskrivelsene er sterkt forenklet i forhold til gjeldende avtaler. Målet er imidlertid at kapittelet skal bidra til å forankre de forslag og vurderinger arbeidsgruppen fremmer senere i dokumentet.

I kapittel 3 peker arbeidsgruppen på spesielle utfordringer fakultetet har knyttet til å rekruttere og beholde dyktige og godt kvalifiserte medarbeiderne. I samme kapittel fremmes flere anbefalinger til tiltak som arbeidsgruppen mener vil være sentrale når fakultetet skal utvikle og implementere en god lønnspolitikk.

I kapittel 4 finnes en samlet oversikt over arbeidsgruppen sine anbefalinger.

2. Overordnede rammer for UiBs lønnspolitikk

I dette kapittelet beskrives avtaler, rammer og prinsipper som legger føringer for fakultetets lønnspolitikk og som den må være forankret i¹.

Beskrivelsene er sterkt forenklet i forhold til gjeldende avtaler. Målet er imidlertid at kapittelet skal bidra til å forankre de forslag og vurderinger arbeidsgruppen fremmer senere i dokumentet.

Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) ivaretar statens sentrale arbeidsgiverfunksjon. Dette ansvaret innebærer bl.a. å gi rammer for utøvelsen og utviklingen av arbeidsgiverfunksjonen i statlige virksomheter. Departementet inngår avtaler med sine forhandlingsparter som er hovedsammenslutningene. Universitetet i Bergen er en del av dette tariffområdet og er forpliktet til å følge de overordnede rammene og de fullmakter som er gitt.

Et forvaltningsorgan er juridisk sett en del av staten, og staten har det fulle ansvaret for dette. Forvaltningsorgan omfattes av de rammer og det regelverk som gjelder for statsforvaltningen, herunder Hovedtariffavtalen i staten². Universitetet i Bergen er et statlig forvaltningsorgan, noe som setter klare rammer for virksomheten.

2.1 Staten som arbeidsgiver

Som overordnet statlig arbeidsgiverorgan, er det en sentral oppgave for KMD å initiere og fremme en statlig lønnspolitikk som stimulerer til utvikling og resultatoppnåelse³.

- Målet er å gjøre det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere.
- Legge til rette for utvikling og oppbygging av arbeidstakernes kompetanse.
- Være et virkemiddel til bedre resultatoppnåelse i den enkelte virksomhet.
- Forutsetter at partene lokalt har en egen lønnspolitikk.

2.1.1 Lønssystemet i staten

Lønssystemet i staten er basert på lønnstrinn⁴ og lønnsplaner⁵ med en rekke stillinger som er gitt en unik stillingskode. Stillingerne kan enten være plassert i lønnsrammer⁶ (LR) (hvor det gis automatisk opptrykk iht. ansiennitetsbestemmelser) eller direkteplassert innenfor et lønsspenn⁷. Det fremgår av

¹ [Arbeidsstøtte personal](#)

² [Hovedtariffavtalen i staten](#)

³ [Kommunal- og moderniseringsdepartementet](#)

⁴ Lønnstrinn henviser til lønnstabellene som er fremforhandlet mellom staten og arbeidstakerorganisasjonene. Ut fra tabellene kan man lese det enkelte lønnstrinns bruttolønn per år.

⁵ Lønnsplan er en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingenes lønns- og opptrykksregler.

⁶ For noen statlige stillinger gjelder det lønnsrammer hvor det er avtalt at arbeidstakeren skal avlønnes med et bestemt lønnstrinn ut fra sin ansiennitet. Alle som tilsettes i en stilling som er i lønnsramme, har krav på å få beregnet en tjenesteansiennitet i tråd med de retningslinjene som er fastlagt i Hovedtariffavtalen.

⁷ For andre stillinger er stillingen lyst ut med avlønning i et bestemt intervall som betegnes som stillingens **lønsspenn**. I forbindelse med ansettelsen blir lønnen fastsatt innenfor dette spennet gjennom en individuell forhandling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

lønnsplanheftet i Hovedtariffavtalen⁸ om stillingen er avlønnnet i lønnsstige eller om den er direkte plassert. Lønsspennene angir hva minste og høyeste lønnstrinns plassering kan være.

Lønnsoppgjørene i staten har tradisjonelt vært innrettet ved en tredeling av den disponible økonomiske rammen, i hhv. sentrale generelle tillegg på lønnstabellen (kronetillegg/prosentvise tillegg), justeringsforhandlinger (for eksempel endret lønns plassering og lønsspenn for definerte stillingskoder) og avsetning av midler til lokale forhandlingspotter. Den relative fordelingen og kostnaden ved disse tre elementene vil variere fra lønnsoppgjør til lønnsoppgjør.

2.2 Hovedtariffavtalen (HTA)

Hovedtariffavtalen (HTA) inneholder retningslinjer om lokal lønns politikk som de sentrale avtalepartene er blitt enige om, se HTA pkt.2.3.1.

Den konkrete lønns politikken uttrykkes hovedsakelig gjennom HTA og sentrale særavtaler. Ved UiB er de fleste tilsatte fagorganisert. De aktuelle fagorganisasjonene er tilknyttet en hovedsammenslutning. Både arbeidsgiver og fagorganisasjonene har gjennom interne prosesser anledning til å påvirke de overordnede rammene.

HTA inneholder generelle lønns- og arbeidsvilkår. Andre forhold reguleres i sentrale og lokale sær rammer for utøvelsen og utviklingen av arbeidsgiverfunksjonen i statlige virksomheter.

Statens lønns system er basert på 2-årige hovedtariffavtaler.

Departementet og hovedsammenslutningene forhandler ved hvert oppgjør om hvilke av disse virkemidlene som skal benyttes, og i hvilket omfang.

2.3 UiBs lønns politikk

Med hjemmel i HTA pkt. 2.3.1 har partene ved UiB utviklet en lokal lønns politik⁹, som en felles plattform for hvordan lønns systemet skal brukes og hvilke lønsmessige tiltak som skal brukes for å tilrettelegge for at UiB når sine mål. Dette er et *konsensusdokument* mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene som er vedtatt i universitetsstyret. I UiBs lønns politik står det bl.a. følgende - sitat:

«Universitetets lønns politik skal:

- Ses i sammenheng med og skal bidra til virksomhetens overordnede mål og strategier
- Være en integrert del av virksomhetens personalpolitikk
- Utøves ved lønnsfastsetting ved tilsetting og ved senere lønnsendringer
- Praktiseres enhetlig og forutsigbart ved hele UiB
- Være mest mulig konkret og enkel å praktisere
- Være nedfelt skriftlig og kjent for de tilsatte

Arbeidsgiver på alle nivå er ansvarlig for å påse at lokale lønsmessige disposisjoner tar utgangspunkt i gjeldende rammer. Dokumentets lønns politiske retningslinjer og kriterier for

⁸ [Hovedtariffavtalen i staten](#)

⁹ [Lønns politik for Universitetet i Bergen](#)

lønnsfastsetting skal anvendes både ved nyrekruttering og lokale forhandlinger. Innenfor noen fagområder kan det imidlertid kreves særlige tilpasninger ut fra hensyn til rekrutterings- og konkurransesituasjonen, særlige kompetansebehov eller andre utfordringer som krever lønnsrelaterte virkemidler. Forutsetningen må være at slike tilpasninger kan forankres innenfor UiBs lønnspolitikk.»

Om målsettingen med UiBs lønnspolitikk heter det videre - sitat:

«Lønnspolitikken skal motivere til arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og oppbygging av arbeidstakernes kompetanse for å sette dem i stand til å møte universitetets utfordringer på en effektiv og hensiktsmessig måte.

Lønnspolitikken skal være et av virkemidlene for å:

- *rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere*
- *motivere og stimulere til arbeidsinnsats og bidra til å fremme resultatoppnåelse i samsvar med UiBs mål og strategier*
- *motivere og stimulere til kompetanseheving i tråd med UiBs behov»*

Et partssammensatt utvalg ved UiB har utarbeidet en rettleiding¹⁰ med opplysninger om hvilke stillingskoder som normalt skal benyttes ved utlysning og ved stillingsomgjøring i lokale lønnsforhandlinger ved UiB, hvilket oppgavenivå hver enkelt stillingskode bør ha og hvilke kompetansekrav som normalt skal kreves for hver stillingskode.

Dersom det skal foretas lønnsendring eller stillingsendring, må endringen være hjemlet i HTA. Slike hjemler er gitt i følgende tilfeller:

- Ved utlysning av stilling
- Ved tilsetting i ledig stilling
- Ved ny lønnsmessig vurdering inntil 12 måneder etter tilsetting, eller ved overgang fra midlertidig til fast stilling (HTA pkt. 2.3.8 nr. 3)
- I årlige lokale lønnsforhandlinger
- Etter forhandlinger på særlig grunnlag (HTA pkt. 2.3.4)

2.3.1 Lønnspolitiske særavtaler

I staten inngås både sentrale og lokale særavtaler. Særavtaler i statlig sektor skal i utgangspunktet inngås innenfor rammen av hovedtariffavtalen, med mindre hovedtariffavtalepartene er blitt enige om noe annet.

Særavtaler er tariffavtaler om lønns- og arbeidsvilkår som ikke omfattes av en hovedtariffavtale, dvs. de spørsmål som gjenstår når hovedtariffavtalen er sluttet.

Sentrale dokumenter ved UiB:

- [Særavtale om vurdering av lønnsvilkår for tilsatte som tildeles kompetanseopprykk til professor](#)
- [Særavtale om vilkår for fastlønnete tillitsvalgte](#)
- [Særavtale om lønnsbetingelser for faglige ledere ved UiB](#)

¹⁰ [Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger](#)

- [Særavtale vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for tidsbegrensede engasjementer ved feltarbeid ved UiB](#)
- [Feltarbeid for tilsatte ved Universitetet i Bergen](#)
- [Instruktørtannleger med spesialkompetanse](#)
- [Midlertidige lønnstillegg](#)
- [Særavtale om godtgjørelse mv på tokt](#)

2.3.2 Midlertidige lønnstillegg (B-tillegg)

Et partssammensatt utvalg ved UiB har med hjemmel i HTA pkt. 2.3 – lokale forhandlinger, inngått en særavtale om tildeling av midlertidige lønnstillegg¹¹. Formålet er å ivareta partenes plikt og rett til forhandling på en smidig og rasjonell måte.

Det enkelte institutt/avdeling kan foreslå at midlertidige lønnstillegg gis en tilsatt. Forslaget må inneholde en fyllestgjørende begrunnelse, herunder de faktiske arbeids- og ansvarsmessige forhold som er lagt til grunn. Søknaden skal sendes tjenestevei (via fakultets-/avdelingsnivå) og avgjøres i forhandlingsutvalget.

Forlengelse eller endring av midlertidig lønnstillegg må alltid behandles som et nytt krav.

2.3.3 Lokale lønnsforhandlinger

Den viktigste hjemmelen for endring av lønn etter forhandlinger, er HTA pkt.2.3.3 (årlige lokale lønnsforhandlinger). Det er de sentrale avtaleparter, som i forbindelse med forhandling om ny hovedtariffavtale, avgjør om det skal settes av midler til lokale lønnsforhandlinger. Sentrale parter kan gi føringer for forhandlingene.

I god tid før de lokale lønnsforhandlingene starter, gjennomfører UiB og tjenestemannsorganisasjonene et forberedende møte hvor bl.a. følgende blir diskutert:

- Forhandlingspottens størrelse
- Hensynet til likestilling/likelønn
- Føringer og eventuelle lønnspolitiske hensyn som bør legges til grunn for forhandlingene. Disse føringene skal bygge på de målsettingene og de utfordringene som UiB til enhver tid står overfor.
- Hvordan eventuelle sentrale føringer/anbefalinger skal følges opp.

Ved de lokale lønnsforhandlingene har instituttledere og avdelingsledere med personalansvar plikt til å sørge for at alle tilsatte blir vurdert.

For tilsatte i tekniske/administrative stillinger kan det fremmes forslag både om høyere avlønning i nåværende stillingskode og endring av stillingskode. Dersom det foreslås endring av stillingskode, er det en forutsetning at stillings innehaveren har arbeidsoppgaver på et høyere nivå og har nådd kompetansekravene for den høyere stillingen.

¹¹ [Særavtale om tilståelse av midlertidige lønnstillegg](#)

Ved vurdering av om endring skal foretas, skal det tas utgangspunkt i de kriteriene for opprykk partene er blitt enige om, og som fremgår av «Lokal lønnspolitikk for UiB»¹² samt «Stillingsbeskrivelse og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar- og tekniske stillinger»¹³.

2.3.4 Fakultetsledelsens rolle ved de lokale lønnsforhandlingene

Ved de årlige lokale lønnsforhandlingene er fakultetsledelsens rolle følgende:

- Vurdere og prioritere arbeidsgiverkravene fra sine enheter.
- Utarbeide første tilbud som utgjør maksimalt 70 % av potten.
- Gjennomføre forberedende forhandlingsmøter med tjenestemannsorganisasjonene med sikte på å oppnå enighet innenfor 85-90 % av potten.

Fakultetsledelsen deltar ikke i sluttforhandlingene. Disse ledes av Personal- og organisasjonsavdelingen v/personaldirektør.

2.3.5 Instituttleders/avdelingsleders rolle ved de lokale lønnsforhandlingene

Ved de årlige lokale lønnsforhandlingene er instituttleders/avdelingsleders rolle følgende:

- Sørge for at alle tilsatte blir vurdert, også personale som er i permisjon med lønn, er midlertidig tilsatt eller er tilsatt i eksternt finansiert virksomhet.
- Fremme begrunnede og prioriterte krav om vurdering av lønnsoppykk for tilsatte i følgende to grupper:
 - Tilsatte i vitenskapelige stillinger
 - Tilsatte i tekniske og administrative stillinger
- Prioritere kravene for de to gruppene hver for seg og oversende disse til fakultetet.

2.3.6 Medarbeidersamtaler/utviklingssamtaler

I følge HTA § 3 nr. 5 har arbeidstaker rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalen skal bidra til likelønn mellom kjønnene. Det er arbeidsgiver som bestemmer når en slik samtale skal avholdes. Som en naturlig del av resultatvurderingen og forventningsavklaringen inngår den avtalefestede samtalen rundt lønnsforhold som en del av medarbeidersamtalen. Det er da viktig å huske på at UiB har etablerte systemer for lønnsforhandlinger - en lønnsamtale er ikke en forhandling om lønn.

¹² [Lokal lønnspolitikk for Universitetet i Bergen](#)

¹³ [Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger](#)

3. Særlige utfordringer

For å bidra til at UiB styrker sin posisjon som et internasjonalt synlig forskningsuniversitet, må fakultetet stimulere til og legge til rette for forskningsmiljøer som hevder seg internasjonalt. Den viktigste ressursen for å få dette til, er fakultetets nåværende og framtidige tilsatte.

Det er av avgjørende betydning at fakultetet klarer å rekruttere og beholde også de best kvalifiserte og dyktigste medarbeiderne både innen vitenskapelige, tekniske og administrative stillinger, i et marked der det er stor konkurranse.

Skal Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet være en attraktiv arbeidsplass, må lønnsnivået reflektere oppgaver, ansvarsområde og kompetanse uansett stillingsgruppe.

I fakultetets strategiske plan¹⁴ er det vedtatt en rekke virkemidler som har som formål å støtte opp under fakultetets faglige ambisjoner. Blant disse finnes flere personalpolitiske virkemidler som skal bidra til å utvikle og tilpasse fakultetet til en situasjon med hard konkurranse om høyt kompetente medarbeidere.

Å rekruttere medarbeidere er en av de viktigste investeringene fakultetet gjør. Medarbeidernes kompetanse og integrering i organisasjonen er avgjørende for hvordan fakultetet lykkes med å nå sine ambisjoner og strategiske mål. Rekrutteringsprosesser i det offentlige er i tillegg kostnadskrevende. Det er derfor viktig at fakultetet har gode virkemidler som hjelper oss i konkurransen om å rekruttere og beholde kompetente medarbeidere og stimulere til utvikling og arbeidsinnsats. Som en offentlig virksomhet kan fakultetet sjelden konkurrere med det private næringsliv når det gjelder lønn. Det må derfor i større grad synliggjøres hvilke andre fortrinn/goder UiB og fakultetet har som arbeidsgiver.¹⁵

Mange utfordringer ligger i konkurransen om ettertraktede medarbeidere både internasjonalt og nasjonalt. I en slik konkurranse må fakultetet fremstå som en profesjonell og attraktiv arbeidsgiver. En helhetlig lønnspolitikk, styrking av det generelle lønnsnivået og bruk av lønsmessige virkemidler er her viktige elementer. Bruken av virkemidlene må skje innenfor gjeldende avtaler og rammer, samtidig som det er viktig at fakultetet utnytter mulighetene maksimalt.

Lønnsnivå skal reflektere den enkelte arbeidstakers oppgaver, ansvar og kompetanse, samt synliggjøre og belønne prestasjoner og innsats som bidrar til måloppnåelse innen alle områder og på alle nivå ved fakultetet. Objektive kriterier pluss endring i oppgaver underveis, skal legges til grunn for lønnsfastsettelse både i forbindelse med tilsetting og ved lokale lønnsforhandlinger.

Enhver lønnsfastsetting skal være forankret i en bevisst og forutsigbar lønnspolitikk som skal være gjort kjent for de tilsatte. Lønnspolitikkenes legitimitet er avhengig av at den praktiseres med åpenhet. Arbeidsgiver har derfor et spesielt ansvar for at tilsatte er informert om hvordan lønnspolitikken praktiseres, både ved nytilsettinger og ved de lokale lønnsforhandlingene. Arbeidsgiver har også et ansvar for å informere om at det forhandles om svært begrensede midler. Justeringer for hele instituttet/avdelingen kan derfor ikke gjøres i en engang, men må skje gjennom flere forhandlinger.

¹⁴ [Fakultetets strategiplan 2011-2015](#)

¹⁵ [Hva kan UiB tilby sine medarbeidere?](#)

Lønnsutvikling er avhengig av flere faktorer. Det er viktig at det ikke bare kommuniseres at godt utført arbeid bidrar positivt i vurdering av lønnsøkning i lokale forhandlinger, men også at klare mangler i utført arbeid hindrer individuell lønnsutvikling. Dette forutsetter at virkemidler og konsekvenser er allment kjent blant de tilsatte. Konstruktive tilbakemeldinger til de som ikke får opprykk ved de lokale lønnsforhandlingene, er et viktig lederansvar. Medarbeidersamtale/ utviklingssamtale er her et nyttig verktøy.

Ønske om enhetlig praksis mellom instituttene/avdelingene kan i noen tilfelle komme i konflikt med faglige behov. Det kan være konkrete satsingsområder, rekrutterings-/konkurransesituasjoner, særskilte kompetansebehov eller andre utfordringer som vil kreve lønnsrelaterte virkemidler. For å ivareta disse hensynene, mener arbeidsgruppen det bør settes noen rammer samtidig som lønnspolitikken må praktiseres med nødvendig fleksibilitet for å løse konkrete utfordringer som fakultetet til en hver tid står overfor. Forutsetningen er at en slik lokal prioritering må være forankret i UiBs og fakultetets lønnspolitikk.

Fakultetet har i dag særlige utfordringer knyttet til å rekruttere og/eller beholde følgende grupper:

- Økonomikonsulenter – kapittel 3.1
- Forskningsadministrativt personell – kapittel 3.2
- Høyt utdannet teknisk personell – kapittel 3.3
- Spesielle fagområder innen vitenskapelig sektor – kapittel 3.4

Bruk av B-tillegg som vil være fordelaktig å benytte i større grad enn i dag, er omtalt i kapittel 3.5.

Fakultetet har i tillegg utfordringer knyttet til prosentfordelingen mellom teknisk/administrative og vitenskapelige stillinger ved de lokale lønnsforhandlingene. Disse utfordringene blir nærmere omtalt i kapittel 3.6.

Vitenskapelig innsikt og forståelse blir stadig viktigere blant teknisk/administrativ stab. De senere årene har det i tillegg utviklet seg et behov for forskningserfaring på minst doktorgradsnivå i enkelte høyere tekniske og administrative stillinger. Hvorvidt de totale kravene til omfang av oppgaver og ansvar i disse stillingene kan sidestilles med kravene til faste vitenskapelige stillinger, vil variere fra stilling til stilling. Lønns plassering og –utvikling kan således bli ulik selv om det kreves forskningserfaring i begge yrkesgruppene.

I en spørreundersøkelse nylig utført av Forskerforbundet¹⁶ om arbeids- og lønnsvilkår blant teknisk/administrativt personale i akademia, etterlyses det klarere karriereløp for denne gruppen. Ikke alle ønsker en karriere som ledere, men en karriere der de spesialiserer seg innenfor administrative fagfelt. For å oppnå dette, er arbeidstakerne avhengig av utviklingsmuligheter innenfor og/eller på tvers av stillinger. Skifte av stilling er ikke ensidig negativt, men kan fort bli kostnadskreven, dersom utskiftningen er for stor. Arbeidsgiver bør se på mulighetene for utvikling også innenfor samme arbeidssted.

Gruppen vil understreke behovet for å ta nødvendige grep for å beholde konkurranseutsatte grupper der fakultetet konkurrerer med privat sektor om de dyktigste medarbeiderne.

¹⁶ [Forskerforum 06.01.2014](#)

3.1 Særskilt for økonomikonsulenter

I dagens jobbmarked har fakultetet store utfordringer knyttet til både å rekruttere og beholde medarbeidere med god kompetanse innen økonomi. Dette gjelder økonomiforvaltning innenfor både bevilgningsfinansiert og bidrags- og oppdragsfinansiert virksomhet. Lønnsforskjellen mellom offentlig og privat virksomhet er stor, noe som fører til at fakultet taper i konkurransen om de beste kandidatene.

En stor del av de økonomikonsulentene som i dag tilsettes ved fakultet, er nyutdannet. Økonomifeltet er komplekst, og det kreves derfor at de som tilsettes, har høy kompetanse. I tillegg kreves det tid og læring av kunnskaper før de er fullt ut operative. Mange er unge og ettertraktede i jobbmarkedet, og de skifter gjerne jobb for å videreutvikle personlige karriereinteresser. Dette er et scenarium fakultetet bør imøtekomme.

I tråd med UiBs lønnspolitikk skal stillingenes lønnsnivå gjenspeile oppgaver og ansvarsområder som er lagt til stillingen, og det er viktig å tilstrebe en harmonisering av avlønning basert på denne føringen. Gruppen ser likevel at for å rekruttere og beholde medarbeidere med nødvendig økonomikompetanse, kan det i perioder med sterk konkurranse, være nødvendig å ha en høyere avlønning av økonomimedarbeidere i saksbehandlerstillinger enn tilsvarende innenfor andre administrative områder. Arbeidsgruppen mener samtidig at dersom det er flere økonomimedarbeidere ved en enhet/avdeling, vil det være en fordeling av oppgaver og ansvarsområde som naturlig vil gi en viss forskjell i avlønning.

Med bakgrunn i dette eksempelet fremmer arbeidsgruppen følgende generelle anbefaling:

- I situasjoner med særskilt hard konkurranse om medarbeidere innenfor et felt, bør høyere avlønning enn for andre tilsvarende stillingskategorier kunne benyttes som et aktivt virkemiddel for å rekruttere og beholde medarbeidere.

Særskilt for BOA-virksomheten

I tråd med mandatet har arbeidsgruppen vurdert om det er særlige lønnspolitiske utfordringer og behov for særlige tiltak knyttet til teknisk/administrativt personell som arbeider opp mot den bidrags- og oppdragsfinansierte virksomheten (BOA-virksomheten).

Arbeidsgruppen har vurdert dette punktet både for tekniske og administrative stillingskategorier. Slik gruppen ser det, er utfordringene sammenfallende med utfordringene og tiltakene beskrevet for T/A-stillinger generelt og økonomikonsulentstillinger, forskningsadministrativt og teknisk personell spesielt. Arbeidsgruppen fremmer derfor ingen særskilte løsningsforslag knyttet til BOA-virksomheten utover det som fremkommer i tilknytning til de nevnte feltene.

3.2 Særskilt for forskningsadministrativt personell

Den eksternt finansierte aktiviteten er et viktig virkemiddel i fakultetets ambisjon om å utvikle og styrke sin posisjon og rolle som nasjonalt og internasjonalt tyngdepunkt innen naturvitenskapelig forskning og utdanning. Ekstern finansiering innebærer konkurranse om forskningsmidlene. For å

styrke fakultetets muligheter i denne konkurransen, er oppbygging av forskningsadministrativ kompetanse som kan støtte fakultetets forskere, svært viktig. Både på fakultets- og instituttnivå finnes det nå forskningsadministrativt personell med forskningsrådgivning som ansvarsområde.

Forskningsrådgivning forutsetter forskerutdanning og relevant erfaring, samtidig som en administrativ karriere er en forholdsvis ny mulighet som karrierevei for de kandidatene fakultetet ønsker i disse stillingene. I konkurransen om de beste kandidatene til forskningsrådgivningsstillinger, må fakultetet konkurrere om kandidater som har brede muligheter karrieremessig både innenfor og utenfor academia; de kan velge en vitenskapelig karriere, en teknisk eller en administrativ karriere. Hovedutfordringen for fakultetet er derfor å gjøre forskningsadministrativ karriere til en attraktiv karrierevei.

Dersom fakultetet skal få de søkerne fakultetet virkelig ønsker seg, kreves det samsvar mellom arbeidsinnhold og stillingskode, i tillegg til et relativt høyt lønnsnivå. Det må være ansvar, kompetanse og arbeidsoppgaver som avgjør hvilken stillingskode kandidatene plasseres i, ikke hvor den enkelte har sin arbeidsplass i organisasjonen.

Arbeidsgruppen fremmer følgende anbefaling:

- Fakultetsledelsen bør arbeide for at koden seniorrådgiver må kunne benyttes når ansvar, oppgaver og kompetansekrav tilsier det, uavhengig av hvilket nivå i organisasjonen stillingen ligger på.

3.3 Særskilt for høyt utdannet teknisk personell

Mens det for noen få tiår siden var tilstrekkelig med teknisk fagskole eller treårig ingeniørutdanning, er det nå behov for at flere i den tekniske staben har doktorgrad. Det har vært en rivende utvikling som setter helt andre krav til både drift, utnyttelse og utvikling av vitenskapelig utstyr. Vitenskapelig innsikt og forståelse er sentralt, og det stilles krav om at det tekniske personalet i større grad har kombinert teknisk og vitenskapelig kompetanse. Mange i tekniske stillinger nyter også internasjonal anerkjennelse for sin kompetanse og sitt arbeid, og noen publiserer sammen med forskerne i vitenskapelige tidsskrift. En stor utfordring for fakultetet, er muligheten til å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte tekniske medarbeidere i sterk konkurranse med privat sektor.

Noen av instituttene har den tekniske staben organisert inn mot de respektive forskergruppene, mens andre har egne avdelinger for den tekniske staben. Disse ledes gjerne av en erfaren ingeniør som arbeider tett sammen med instituttledelsen. I tillegg til kombinert teknisk og vitenskapelig kompetanse krever disse stillingene gode lederegenskaper.

Det må være ansvar, kompetanse og arbeidsoppgaver som avgjør hvilken stillingskode kandidatene plasseres i, ikke hvor den enkelte har sin arbeidsplass i organisasjonen.

Arbeidsgruppen fremmer følgende anbefaling:

- I rettledningen «Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger» er ikke koden sjefingeniør tatt med. Rettledningen har ikke vært revidert siden 2007. Fakultetsledelsen bør arbeide for at det blir foretatt en revisjon av rettledningen der særlig bruk av koder for tekniske stillinger blir vurdert med det mål å få

kode og lønnstrinn tilpasset dagens behov for høyt kvalifisert teknisk personell når omfang av leder- og personalansvar, oppgaver og kompetansekrav tilsier det.

3.4 Særskilt for vitenskapelige stillinger

Fakultetet skal ha god kvalitet på både forskning, utdanning, innovasjon og formidling. Fakultetets lønnspolitikk skal støtte opp under fakultetets behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert vitenskapelig personale, og samtidig utvikle fakultetets samlede kompetanse til egne prioriteringer.

Flere fagområder ved fakultetet er utsatt for konkurranse fra ulike hold, både internasjonalt, fra øvrig forsknings- og undervisningssektor, annen offentlig virksomhet og det private næringsliv. Fakultetet må derfor bruke tilgjengelige virkemidler i konkurransen om å rekruttere og beholde ettertraktet kompetanse på alle nivå. Tilgjengelige virkemidler i lønnsystemet må brukes aktivt ved nyrekruttering og for å beholde ettertraktet kompetanse. Utgangspunktet er at vitenskapelig personale skal vurderes ut fra hele bredden av arbeidsoppgaver og ansvarsnivå, dvs. bidrag til forskning, undervisning, formidling, innovasjon og administrative oppgaver.

Lønnsutviklingen for fast ansatt vitenskapelig personale gjenspeiler og understøtter en karrierevei fra førsteamanuensis til professor. Gjennom initiativ og engasjement kan imidlertid det vitenskapelige personalet representere en betydelig drivkraft for UiB, fakultetet og de enkelte instituttene i prosjekter og lignende og derved bidra betydelig til den kollektive måloppnåelsen også uten at vedkommende er funnet kvalifisert for kompetanseopprykk til professor. Slik særskilt innsats bør kunne kvalifisere for bruk av lønnsalternativer i den øvre delen av stillingens lønnsramme slik at fakultetet, så langt det er mulig, kan tilby et lønnsnivå som reflekterer individuell kompetanse og resultater. Samtidig må det ligge et lønnsinsitament for opprykk til professor.

For kandidater som mottar prestisjefylte stipend i meget sterk konkurranse, eksempelvis fra Rekrutteringsprogrammet i Bergen Forskningsstiftelse og ERC Starting grant, vil det være naturlig å vurdere høyere lønn enn normal lønsplassering i aktuell stillingskategori.

Arbeidsgruppen fremmer følgende anbefalinger:

- Ved opprykk fra førsteamanuensis til professor og ved nytilsetting av professor, bør minstelønn være minimum 3 trinn over grunntrinnet for professorer.
- For spesielt kvalifiserte førsteamanuenser som bidrar betydelig til den kollektive måloppnåelsen, bør man kunne bruke en større del av lønns spennet.
- Fakultetsledelsen bør arbeide for at tilsatte ved overgang fra postdoktorstilling til forskerstilling får beholde oppnådd ansiennitet og lønsplassering, jfr. tidligere anbefaling.¹⁷

3.4.1 Lønnspolitikk for II-stillingene

II-stillinger brukes hovedsakelig til undervisning og veiledning og er et viktig verktøy i samarbeidet mellom UiB og andre aktører både i offentlig og privat sektor. Disse stillingene er også et viktig verktøy for å oppnå bedre kjønnsbalanse.

¹⁷ [Fakultetsstyresak 66 i møte 4. oktober 2012](#)

Professor II plasseres i laveste lønnstrinn i professorstigen dersom det ikke foreligger en særlig begrunnelse for høyere avlønning. Ved tilsetting som førsteamanuensis II, bør det kunne differensieres noe mer, siden førsteamanuensene er plassert i lønnsramme.

Arbeidsgruppen fremmer følgende anbefaling:

- Fakultetet bør opprettholde dagens lønnspolitikk for II-stillingene.

3.5 Særskilt for midlertidige lønnstillegg (B-tillegg)

Ved UiB foreligger det en særavtale om tildeling av midlertidige lønnstillegg¹⁸ som gjelder både for vitenskapelig og teknisk/administrative stillinger. Faste funksjoner som gir rett til B-tillegg er prodekan/visedekan og instruktør for læringer. Fakultetsledelsen har i flere år arbeidet for å få anledning til å bruke B-tillegg i større grad enn det fakultetet har mulighet for i dag.

I Særavtalen står det følgende - sitat:

- *«Når B-tillegg skal tildeles, skal dette være som en kompensasjon for en reell merbelastning, og perioden det tildeles for, må være avgrenset. Krav om lønnstillegg for forhold som vil vare i mer enn 2 år, skal forhandles som en ordinær 2.3.4.-sak, (jfr. HTA pkt.2.3.4).»*

Et institutt/avdeling kan søke om midlertidige lønnstillegg. En slik søknad må inneholde en fyllestgjørende begrunnelse, herunder de faktiske arbeids- og ansvarsmessige forhold som er lagt til grunn for søknaden. Søknaden skal sendes tjenestevei for beslutning.

Det er flere eksempler på at vitenskapelig tilsatte i perioder påtar seg arbeid utover det som ligger til stillingen og som kan forventes. Dette er enten arbeid som ligger til bestemte verv eller som er knyttet spesielt til kompetanse og erfaring. Et eksempel på en slik oppgave kan være stedfortredere for instituttledere. Tilsvarende merbelastning i teknisk/administrativ stilling kan være deltaker i et avgrenset prosjekt som i prosjektperioden gir økt arbeidsbelastning i tillegg til de ordinære oppgaver som er tillagt stillingen.

Det er ikke mulig å utarbeide en detaljert algoritme som konkluderer med hvem som er kvalifisert for B-tillegg, hvilket trinn som skal tildeles og periodens lengde. Det må være summen av total arbeidsbelastning som må være utslagsgivende. Det bør imidlertid fortsatt være slik at faglig-administrativt ansvar knyttet direkte til primæroppgavene og utover disse, bør fordeles blant det aktuelle personalet ved enhetene.

Det ligger til instituttleder/avdelingsleder å vurdere hvorvidt det i hvert enkelt tilfelle er en merbelastning utover det som kan forventes, og i så fall fremme innstilling av omfang og lønns plassering. For å sikre harmonisering ved fakultetet, bør dette være tema på instituttledersamlinger.

Et B-tillegg vil kunne være et ekstra insitament for å innhente store prosjekt, og det vil være naturlig at omkostningene dekkes av prosjektet i de tilfellene hvor B-tillegg gis for prosjektledelse.

¹⁸ [Midlertidige lønnstillegg](#)

Arbeidsgruppen fremmer følgende anbefalinger:

- B-tillegg bør i større grad tas i bruk av fakultetet som kompensasjon ved dokumentert reell merbelastning.
- Fakultetsledelsen bør arbeide for at B-tillegg i særlige tilfeller, kan tilstås for en periode på inntil 4 år, og det bør tilstrebes enhetlig bruk av B-tillegg ved fakultetet.

3.6 Særskilt for 2.3.3 (lokale lønnsforhandlinger)

Målsettingen med UiBs lønnspolitikk er - sitat:

”Lønnspolitikken skal motivere til arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og oppbygging av arbeidstakernes kompetanse for å sette dem i stand til å møte universitetets utfordringer på en effektiv og hensiktsmessig måte.”

De lokale lønnsforhandlingene er hovedredskapet for individuell, lokal lønnsutvikling og en viktig arena for implementering av UiBs lønnspolitikk. Det er derfor svært viktig at forhandlingene fungerer best mulig. Utvalget har identifisert to områder med rom for forbedring: Fordeling av tilgjengelige midler mellom vitenskapelige og teknisk-/ administrative stillinger, og dernest fakultets- og instituttledelsens svake rolle i den kritiske sluttfasen i selve forhandlingene.

3.6.1 Fordeling av potten

Ved starten av de lokale lønnsforhandlingene blir det mellom partene fremforhandlet en forholdsmessig fordeling av lønnsmassen som skal gå til fordeling mellom vitenskapelig og teknisk/administrativt personale. Det har hittil vært universitetets politikk at selv om postdoktorer og stipendiater får liten uttelling ved de lokale lønnsforhandlingene, skal lønnsmidlene denne gruppen genererer, i sin helhet tilfalle den delen av lønns-potten som er forbeholdt det vitenskapelige personalet. Dette er begrunnet med at postdoktorer og stipendiater på sikt rekrutteres til vitenskapelige stillinger.

Den relative andelen mellom vitenskapelige stillinger og teknisk/administrative stillinger varierer mellom fakultetene. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har en stor andel rekrutteringsstillinger, og på grunn av overnevnte fordelingsnøkkel der disse inngår i beregningsgrunnlaget for det vitenskapelige personalet, tilfaller i praksis i overkant av 70 % av fakultetets lønns-pott det faste vitenskapelige personalet. Dette er drøyt 10 % høyere enn en fordeling basert på gjennomsnittlig lønnsandel mellom faste vitenskapelige og faste T/A-stillinger skulle tilsi. Bakgrunnen for at stipendiater og postdoktorer i liten grad får uttelling i lokale forhandlinger, er at de er plassert i lønnsrammer hvor de får svært god lønnsutvikling iht. ansiennitetsbestemmelser.

Slik fordelingsnøkkel fungerer i dag, skaper den store utfordringer både på fakultets- og instituttnivå i praktiseringen av en god og helhetlig lokal lønnspolitikk. Et argument som også taler mot dagens praksis, er at stadig flere av fakultetets postdoktorer og stipendiater rekrutteres til tekniske og administrative stillinger.

For å korrigere for skjevhetene, mener arbeidsgruppen at det bør forhandles om en ny fordelingsnøkkel der fordelingen mellom vitenskapelige og teknisk-/administrative stillinger gjenspeiles i forholdet mellom faste årsverk og gjennomsnittslønnen i disse to kategoriene. Denne modellen vil likevel ikke være til hinder for uttelling ved lokale lønnsforhandlinger i de tilfeller der stipendiater og postdoktorer utmerker seg eksepsjonelt.

Ved lønnsforhandlingene i 2012 var fakultetets andel av lønnspotten kr 4 005 844.

Fordeling av sluttresultatet ble som følger:

Stillingsgruppe	Fordeling av sluttresultatet i kroner:	Fordeling av sluttresultatet personer:	Fordeling av gjennomsnittslønn i kroner pr person:	Fordeling av sluttresultatet i %:
Teknisk/administrative	1 114 915	70	15 900	27.8
Vitenskapelige	2 890 929	101	28 600	72.2

Faste årsverk og gjennomsnittslønn ved fakultetet pr 1. oktober 2013

Stillingsgruppe	Antall årsverk	Årsverk i %	Gjennomsnittslønn	Fordeling av gjennomsnittslønn i %
Teknisk/administrative	177,8	44,2	441 695,47	40
Vitenskapelige	225,1	55,8	655 845,76	60

Arbeidsgruppen fremmer følgende anbefaling:

- Fakultetsledelsen bør arbeide for at ved lokale lønnsforhandlinger skal fordelingen mellom vitenskapelige og teknisk-/administrative stillinger gjenspeiles i forholdet mellom faste årsverk og gjennomsnittslønnen i disse to kategoriene.

3.6.2 Institutt- og fakultetspåvirkning

Fakultetet har de siste 10 årene hatt tilsatte instituttledere med et betydelig styrket mandat når det gjelder fagstrategisk ledelse og personalansvar sammenlignet med tidligere. Lønnspolitikken er et viktig virkemiddel for å nå fagstrategiske mål og utøve god personalpolitikk. Innenfor det lønnspolitiske området er lokale forhandlinger hovedredskapet for individuell lønnsutvikling. Samtidig har fakultets- og instituttledelsen i dag begrenset påvirkning når sluttforhandlingene ved de lokale lønnsforhandlingene føres. Det har i enkelte tilfeller ført til uheldige resultat i strid med lokale lønnspolitiske og fagstrategiske prioriteringer og hemmet gjennomføring av en god lønns- og personalpolitikk på fakultet- og instituttnivå.

På bakgrunn av det økte ansvaret som de siste ti årene er tillagt instituttledere på fakultetet, mener arbeidsgruppen at det er behov for å styrke fakultets- og instituttledelsens rolle i sluttfasen av de lokale lønnsforhandlingene. Dette vil etter gruppens mening, også bidra til å styrke transparensen og forutsigbarheten i lønnspolitikken.

Arbeidsgruppen fremmer følgende anbefaling:

- Fakultetsledelsen oppfordres til å arbeide aktivt for at fakultets- og instituttledelsenes medvirkning i siste faste av de lokale lønnsforhandlingene styrkes.

- Det bør arbeides for en kompetanseheving på alle nivå ved fakultetet om gjeldende avtaler, rammer og prinsipper som legger føringer for fakultetets lønnspolitikk.
- For å harmonisere fakultetets lønnspolitikk, bør fakultetsledelsen jevnlig diskutere lønnspolitiske spørsmål og problemstillinger med institutt- og senterledere.

4. Arbeidsgruppens anbefalinger

1. Lønnspolitikken må være transparent og praktiseres mest mulig enhetlig ved fakultetet, men med åpning for tilpasninger der sterk konkurranse eller andre forhold krever det.
2. Transparens kan oppnås gjennom målrettet informasjon gjennom medarbeidersamtaler, skriftlig ved nyansettelser og i forkant av lokale lønnsforhandlinger.
3. Enhetlig praksis kan oppnås ved at lønnspolitikk jevnlig kommer på dagsorden på instituttlederemøter og ved informasjon til nye instituttledere og administrasjonssjefer.
4. I situasjoner med særskilt hard konkurranse om kompetente medarbeidere innenfor et felt, bør høyere avlønning enn for andre tilsvarende stillingskategorier kunne benyttes som et aktivt virkemiddel for å rekruttere og beholde medarbeidere.
5. Fakultetsledelsen bør arbeide for at koden seniorrådgiver må kunne benyttes når ansvar, oppgaver og kompetansekrav tilsier det, uavhengig av hvilket nivå i organisasjonen stillingen ligger på.
6. Ved opprykk fra førsteamanuensis til professor og ved nytilsetting av professor, bør minstelønn være minimum 3 trinn over grunntrinnet for professorer.
7. For spesielt kvalifiserte førsteamanuenser som bidrar betydelig til den kollektive måloppnåelsen, bør man kunne bruke en større del av lønnsspennet.
8. Fakultetsledelsen bør arbeide for at tilsatte ved overgang fra postdoktorstilling til forskerstilling får beholde oppnådd ansiennitet og lønns plassering.
9. B-tillegg bør i større grad tas i bruk av fakultetet som kompensasjon ved dokumentert reell merbelastning.
10. Fakultetsledelsen bør arbeide for at B-tillegg i særlige tilfeller kan tilstås for en periode på inntil 4 år, og det bør tilstrebes enhetlig bruk av B-tillegg ved fakultetet.
11. Fakultetsledelsen bør arbeide for at ved lokale lønnsforhandlinger skal fordelingen mellom vitenskapelige og teknisk-/administrative stillinger gjenspeiles i forholdet mellom faste årsverk og gjennomsnittslønnen i disse to kategoriene.
12. Fakultetsledelsen oppfordres til å arbeide aktivt for at fakultets- og instituttledelsenes medvirkning i siste faste av de lokale lønnsforhandlingene styrkes.
13. Det bør arbeides for en kompetanseheving på alle nivå ved fakultetet, om gjeldende avtaler, rammer og prinsipper som legger føringer for fakultetets lønnspolitikk.
14. Endringer i fakultetets lønnspolitikk bør implementeres gradvis over en periode på opptil 4 år, og instituttene må budsjettere med slike endringer.
15. Fakultetsledelsen bør rette en henvendelse til Personal- og organisasjonsavdelingen for å få oppdatert rettledningen «Stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav for administrative, bibliotekar og tekniske stillinger» i samsvar med de stillingskodene som i dag brukes. Det bør samtidig

arbeides for at det blir foretatt en revisjon av rettledningen der særlig bruk av koder for tekniske stillinger blir vurdert med det mål å få kode og lønnstrinn tilpasset dagens behov for høyt kvalifisert teknisk personell når omfang av leder- og personalansvar, oppgaver og kompetansekrav tilsier det.

Appendiks

A.1 Innspill fra fakultetet til hovedtariffoppgjøret 2014

I forbindelse med revisjon av Hovedtariffavtalen i staten, inviterte Kunnskapsdepartementet UiB i brev av 29.11.2013 til å komme med innspill til følgende punkt:

- Innspill til/behov for endringer i HTA og fellesbestemmelsene
- Særlige utfordringer med rekruttering (herunder hvem/hvilke grupper som slutter og hvem som rekrutteres) og beholde kvalifisert arbeidskraft med mer
- Innspill til eventuelle sentrale justeringsforhandlinger
- Evaluering av mellomoppgjøret 2013
- Andre tema

I den forbindelse ga fakultetet følgende tilbakemelding til POA:

«Avdelingsingeniør i kode 1085, LR 22, bør ha samme lønnsutvikling som førstekonsulent i kode 1408, LR 21.

Når de sentrale avtalepartene legger føringer for de lokale lønnsforhandlingene om at likelønn skal prioriteres, ber MN om en mer presis konkretisering på hva som egentlig ligger i dette begrepet. Slik begrepet ble formulert ved siste lønnsforhandling, førte denne formuleringen til unødige problemer.

MN vil allerede nå komme med følgende innspill til høsten lokale forhandlinger:

Fakultetsledelsen anmoder om en gjennomgang av %-fordelingen av lønnsporten mellom teknisk/administrative og vitenskapelige stillinger i forkant av høstens forhandlinger.

Til orientering gikk 72,17 % av lønnsporten ved MN ved siste lønnsforhandling til det vitenskapelige personalet og 27,83% til det teknisk/administrative personalet».



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Referanse

2014/6270-TERE

Dato

17.10.2014

Forslag til lønnspolitikk for det matematisk-naturvitenskapelige fakultet - høyringsvar frå Geofysisk institutt

Vi viser til høyringssak datert 17.06.2014.

Geofysisk institutt sluttar seg til forslaga til arbeidsgruppa sine forslag til lønnspolitikk for fakultetet, som tek opp viktige verkemiddel for verksemda vår.

Særleg vil me peike på punkt 8, overgang frå postdoktor til forskar, og punkt 9/10, bruk av B-tillegg, som viktige for vår aktivitet. Vi vil leggja til at fråværet av B-tillegg som verkemiddel gjev verksemda vår vesentlege utfordringar i den daglege drifta. Me kjem gjerne tilbake med utfyllande detaljar her om ønskeleg.

Vi saknar imidlertid eit punkt som burde vore med. Nytilsette førsteamanuensar har i dag i utgangspunktet same lønnsramme som postdoktorar og forskarar 1109.

Etter vår meining er det ikkje realistisk at nytilsette førsteamanuensar startar på lønnstrinn 57. Vi foreslår difor at det bør inn eit nytt punkt med tilnærma same innhald som pkt 6 for professorar – nytilsette førsteamanuensar bør ha minstelønn minimum 3 trinn over grunntrinnet for førsteamanuensar (dvs . lønnstrinn 60, LR 24.4)

Venleg helsing

Nils Gunnar Kvamstø
Instituttleder

Terje Restad
Administrasjonssjef

Dette er eit UiB-internt notat som blir godkjent elektronisk i ePhorte

Geofysisk institutt
Telefon 55582602
Telefaks 55589883

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
Allégaten 70
Bergen

Sakshandsamar
Terje Restad
55582600



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Referanse

2014/6270-ELL

Dato

21.08.2014

Forslag til lønnspolitikk for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet - Høringssvar fra Institutt for biologi

Vi viser til det utsendte forslag til lønnspolitikk for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet datert 17.06.2014.

Institutt for biologi (BIO) slutter seg til de foreslåtte punktene i en ryddig og god innstilling som tar opp vesentlige lønnspolitiske forhold for vårt fakultet.

Det er i forbindelse med årets lønnsforhandlinger gjort justeringer på fordelingen i potten, men vi vil anmode fakultetet om en fortsatt oppfølging av det ellefte punktet. Vi vil også understreke behovet for at fakultets- og instituttledelsens medvirkning i siste fase av de lokale lønnsforhandlingene styrkes.

Vennlig hilsen

Anders Goksøyr
Instituttleder

Elisabeth Müller Lysebo
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Institutt for biologi
Telefon 55584400
Telefaks 55584450

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
Thormøhlens gate 53A
Bergen

Saksbehandler
Elisabeth Müller Lysebo
55584451



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Referanse

2014/6270-GRE

Dato

08.10.2014

Forslag til lønnspolitikk ved MN-fakultetet

Hørings svar fra IFT

Vi viser til høringssak om forslag til ny lønnspolitikk for Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, datert 17.6.14.

Institutt for fysikk og teknologi slutter seg i hovedsak til arbeidsgruppens forslag til lønnspolitikk for fakultetet, som tar opp de fleste lønnspolitiske sakene og virkemidlene vi anser som de viktigste for vår virksomhet.

Når det gjelder avlønning av nytilsatte / nyopprykkede professorer mener vi imidlertid at det ikke bør være en ufravikelig regel at de skal ha en minstelønn minst 3 trinn over grunnlønn for professor, selv om vi er enige i at dette bør være hovedprinsipp. En slik ufravikelig regel gjør at vi mister mye av handlingsrommet i lønnsforhandlingene for de vitenskapelig ansatte noen år fremover inntil vi får rettet opp skjevheter som vil oppstå, og vi mener derfor at man heller bør ha som mål å innføre en slik minstelønn i løpet av noen år.

Vennlig hilsen

Øyvind Frette
Instituttleder

Grete Kvamme Ersland
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Institutt for fysikk og teknologi
Telefon 55582806
Telefaks 55589440
post@mnfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
Allegt. 55
Bergen

Saksbehandler
Grete Kvamme Ersland
55582759

Fra: Gunn Mangerud
Sendt: 16. september 2014 16:12
Til: Tove-Lise Størksen; Astrid Breivik
Emne: lønnspolitikk

Veldig mye bra i gruppens anbefalinger, dere har tatt inn veldig mye viktig for å sikre at de utfordringene som ligger i å rekruttere og beholde godt personale i vårt farvann er ivaretatt.

Eneste vi savner er litt om hvordan vi skal håndtere de som ligger i andre enden av skalaen: - hva gjør vi med lønn og lønnsnivå til de som ligger lavest? I hvor stor grad skal VI PÅ instituttene måtte bruke lokale forhandlinger til å gi medarbeidere et anstendig lønnsnivå? Er ikke dette egentlig en oppgave for institusjonen, eller partene i arbeidslivet?

Bør UiB/Mat.Nat. ha en minstelønn for ulike stillingsgrupper? Det er også lønnspolitikk.

=====

Gunn Mangerud
Professor/Head of Department
Department of Earth Science
University of Bergen
Allégaten 41, N-5007 BERGEN, Norway
Phone: +47 55 58 36 00 (Department)
Phone:+4797557137 (cell phone)/+4755582793
web:<http://www.uib.no/geo>

=====



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Referanse

2014/6270-ANNLIE

Dato

08.10.2014

Forslag til lønnspolitikk ved MN - høringsuttalelse fra Institutt for informatikk

Vi har med interesse lest forslaget og er i store trekk enige i de forslag som fremmes.

Instituttet vil gjerne fremheve følgende punkter:

- 1) Instituttets andel av vitenskapelige ansatte med bakgrunn fra utlandet er allerede langt over 50 prosent og den forventes å øke ytterligere. I praksis medfører dette at vi til enhver tid har flere ansatte som ikke er medlem av noen fagforening enn slik det var i tidligere tider. Instituttet er opptatt av at dette forholdet ikke fører til at det i praksis er vanskeligere for utenlandske ansatte å få en god lønnsutvikling enn for norske kolleger.
- 2) Informatikk er et svært internasjonalt fagfelt. Lønnsnivået innen fagfeltet er høyt, både nasjonalt og internasjonalt. Det er viktig for instituttet at lønnsnivået hos våre ansatte er konkurransedyktig. Det er da ikke rett å sammenligne lønnsnivået med andre institutt ved UiB - det er lønnsnivået ved IKT-intensive virksomheter nasjonalt og internasjonalt, som bør være referansen.
- 3) Instituttet ser det som bekymringsfullt at de som faktisk sitter i de endelige lønnsforhandlingene ikke har kjennskap til de personene det dreier seg om, ut over skriftlig innspill fra instituttene. Det ville være mer naturlig at instituttlederene i større grad kunne bidra med sin lokalkunnskap i lønnsforhandlingene, slik at resultatet av de endelige forhandlingene ikke blir i strid med lokale lønnspolitiske og fagstrategiske prioriteringer. Dette ser vi at arbeidsgruppen også tar opp, og instituttet slutter seg til dette.
- 4) Instituttet vil påpeke at man ikke må fokusere for mye på formell utdanning når det gjelder teknisk personell. For noen stillinger vil det være behov for høyere formell teknisk utdanning, men det må også være handlingsrom for å kunne tilsette dyktige folk med erfaring og kunnskaper som i stor grad erstatter formell utdanning. Dette gjelder særlig innen nisjeområder der man trenger spisskompetanse.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Institutt for informatikk
Telefon 55584200
Telefaks 55584199

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
HIB - Thormøhlens gate 55
Bergen

Saksbehandler
Anne Christine Lien
+47 55 58 41 82

Vennlig hilsen

Petter Bjørstad
instituttleder

Anne Christine Lien
administrasjonssjef



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Referanse

2014/6270-KRIFA

Dato

17.10.2014

Forslag til lønnspolitikk ved MN-fakultetet-høringsvar fra Kjemisk institutt

Viser til utsendt forslag om lønnspolitikk for Det matematisk- naturvitenskapelige fakultet datert 17. juni 2014.

Kjemisk institutt vil oppsummere med å si at gruppen har gitt en bred, oversiktlig og informativ oversikt over dagens praksis og utfordringer knyttet til fakultetets lønnspolitikk. Kjemisk institutt slutter seg til forslagene i kapittel 4 fra gruppen.

Vennlig hilsen

Anne Marit Blokhus
instituttleder

Kristin Sofie Farkas
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Kjemisk institutt
Telefon 55583444
Telefaks 55589490
post@kj.uib.no

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
Bergen

Saksbehandler
Kristin Sofie Farkas



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Referanse

2014/6270

Dato

16.10.2014

Forslag til lønnspolitikk ved MN-fakultetet - høringsuttalelse fra Matematisk institutt

Vi viser til hørings sak datert 17.06.2014.

Matematisk institutt vil støtte en lønnspolitikk som i større grad enn nå gir grunnlag for spenn i lønnsnivået.

Vi er ellers enige i at UiB må forsøke å styrke sin posisjon som internasjonalt forskningsuniversitet og at en må legge til rette for forskningsmiljøer som hevder seg internasjonalt. For å nå en slik målsetting er et konkurransedyktig og fleksibelt lønnsnivå av betydning.

Matematisk institutt støtter anbefalingen som er listet opp i sammendraget. Vi vil likevel bemerke at det vitenskapelige personalet kanskje kunne hatt en sterkere medvirkning i utarbeidelsen av forslagene og at dette kunne ha styrket legitimiteten til en fremtidig lønnspolitikk for fakultetet. Vi er også noe spørrende til at rekruttering av særlig godt kvalifiserte professorer ikke er blitt viet større oppmerksomhet i forbindelse med forslaget til lønnspolitikk ved fakultetet.

Vennlig hilsen

Sigmund Selberg
instituttleder

Marie Skorpa Nilsen
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Matematisk institutt
Telefon 55582838
Telefaks 55589672
post@math.uib.no

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
Allég. 41, Realfagbygget
Bergen

Saksbehandler
Marie Skorpa Nilsen
55582862



Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Referanse

2014/6270-ANDGR

Dato

26.09.2014

Innspill fra Molekylærbiologisk institutt - Forslag til lønnspolitikk for det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Molekylærbiologisk institutt har behandlet fakultetets forslag til lønnspolitikk i instituttets ledergruppe. Instituttet slutter seg til arbeidsgruppens anbefalinger.

Instituttet savner imidlertid fokus på lønns plassering av nytilsatte førsteamanuenser. I hovedtariffavtalen reguleres lønn som førsteamanuenser i samme lønnsramme som postdoktorer og forskere (lønnsramme 24), med tilhørende merknad: «Opprykk på lønnsstigen skjer etter tjenesteansiennitet i stillingen». Denne merknaden gjør at tjenesteansiennitet fra tidligere tilsetninger ikke automatisk gir høyere avlønning. Det bør inkluderes et punkt om dette, tilsvarende punkt 8 i arbeidsgruppens anbefalinger. Følgende forslag fremmes:

- Ved nytilsetting som førsteamanuenser må det ved vurderes å gi tilleggsansiennitet for å sikre avlønning som gjenspeiler den tilleggskompetanse den som tilsettes har utover avlagt doktorgrad (jmføre punkt 8. i anbefalingene).

Molekylærbiologisk institutt kan ellers ikke se at forslaget som nå ligger ute til høring er utformet som et endelig forslag til fakultetets lønnspolitikk. Fakultetet har her sendt ut til høring arbeidsgruppens gjennomgang av nåværende praksis, spesielle utfordringer og anbefalinger til hvordan fakultetets lønnspolitikk kan møte disse utfordringene. Det må utarbeides et endelig lønnspolitikkdokument, egnet for offentliggjøring og bruk.

Slik Molekylærbiologisk institutt ser det, vil arbeidsgruppens anbefalinger presentert i Del 4 danne et godt grunnlag til fakultetets lønnspolitikk.

Vennlig hilsen

Rein Aasland
Instituttleder

Andrea Grimnes
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Molekylærbiologisk institutt
Telefon 55584500
Telefaks
post@mbi.uib.no

Postadresse
Postboks 7803
5020 Bergen

Besøksadresse
HIB - Thormøhlensgt. 55
Bergen

Saksbehandler
Andrea Grimnes
55584524

