

Lokal lønnspolitikk

for

UiT Norges arktiske universitet



Arkivref. 2016/4777
Oppdatert versjon vår 2019

1. INNLEDNING

Lønnspolitikk for UiT Norges arktiske universitet er utformet i samarbeid mellom arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene. Lønnspolitikken forplikter partene, og utgjør en felles plattform for hvordan lønnsmessige tiltak skal benyttes for å nå virksomhetens mål.

Lønnspolitikken skal bidra til å oppnå en forutsigbar og enhetlig praksis ved UiT. Arbeidsgiver skal påse at retningslinjer og kriterier for lønnsfastsetting skal anvendes både ved rekruttering og ved lønnsendring for ansatte.

UiTs lønnspolitikk er fundert på lønnspolitikken i staten slik den er nedfelt i Hovedtariffavtaler og øvrige avtaler som er inngått mellom partene.

2. OVERORDNEDE MÅL OG PRINSIPPER FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Lønnspolitikken ved UiT skal bidra til at universitetet når sine mål på alle områder - utdanning, forskning og utviklingsarbeid, formidling, innovasjon, arbeidsmiljø og organisasjon. UiT skal være en attraktiv arbeidsgiver med konkurransedyktige vilkår, og UiT skal arbeide for tilfredsstillende lønnsvilkår for alle stillingskategorier. Alle ansatte ved UiT skal ha likeverdig mulighet til å få vurdert om det foreligger grunnlag for lønnsopprykk.

Lønnsnivå skal reflektere den enkelte ansattes ansvar, oppgaver og kompetanse, og belønne innsats og resultater som bidrar til måloppnåelse innen alle områder og ved alle enheter ved UiT. Det skal tas hensyn til både individuelle forhold og bidrag til fellesskapet. Lønnsnivå vil også reflektere at UiT skal gjøre bruk av lønnsmessige virkemidler for å rekruttere og beholde ansatte i konkurranse med andre arbeidsgivere. Det skal arbeides for å rette opp kjønnsbetingede og andre typer urimelige lønnsforskjeller mellom og innenfor stillingsgrupper, og å sikre at alle ansatte får en lønnsutvikling over tid.

Vurderinger av lønnsvilkår inngår i lederes plikt til evaluering og oppfølging av sine medarbeidere. Partene ved UiT skal samarbeide aktivt om utvikling av ansattes lønns- og arbeidsvilkår, med bruk av de virkemidler som er angitt i avtaleverket og UiTs lønns- og personalpolitikk. Avtaler mellom partene om lønnspolitiske virkemidler og praktisering av disse forplikter ledere, tillitsvalgte og ansatte ved UiT.

UiTs lønnspolitikk tar utgangspunkt i en helhetlig betraktning av lønnsdannelsen og omhandler all inntekt som universitets ansatte har i sitt arbeidsforhold. Lønnsfastsetting skjer ved ansettelse og gjennom lønnsforhandlinger. Det skal være åpenhet om kriterier for lønnsfastsetting og –endring, og om hvordan ansatte kan fremme krav om lønns- og/eller stillingsendring til ledere og tillitsvalgte. Vurderinger på personnivå er unntatt offentlighet og skal være basert på angitte kriterier.

UiTs lønnspolitikk skal utøves i et godt og utviklende samarbeid mellom likeverdige parter.

Ved årlige forhandlinger etter Hovedtariffavtalen punkt 2.5.1 kan partene ensidig eller i fellesskap avtale gjennomgående prioriteringer for forhandlingene, og/eller hvordan virkemidlene i punkt 2.5.4 skal benyttes.

Lønnspolitikken gjelder for alle ansatte, uavhengig av om de er tilsluttet en tjenestemannsorganisasjon eller ikke. I lønnsforhandlinger fremmer den enkelte ansatte sitt

lønnskrav via tjenestemannsorganisasjonene og begge parter ser at det er en fordel for den enkelte ansatte å være tilknyttet en tjenestemannsorganisasjon.

Taushetsplikt

De tillitsvalgte og universitetets representanter på alle nivå har taushetsplikt dersom de ved forberedelser til, eller under forhandlinger, får opplysninger som er undergitt taushetsplikt. Taushetsplikten omfatter bl.a. alle personvurderinger som skjer i løpet av forhåndsdrøftinger og forhandlinger.

Likestilling

UiTs lønnspolitikk skal bidra til å fjerne eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivå.

Likestilling mellom kjønnene er et viktig mål for universitetets personalpolitikk. De kriteriene som benyttes ved vurdering av individuell lønn skal praktiseres slik at de fremmer likestilling. Det skal i denne sammenheng også legges vekt på å utjevne lønnsforskjeller mellom stillingskoder som har tilsvarende kvalifikasjoner, oppgaver og ansvar.

Det vises til plan for likestilling ved UiT og Hovedtariffavtalenes bestemmelser.

3. STILLINGSINNPLASSERING

Før en stilling kunngjøres, skal det foretas en konkret vurdering av stillingens ansvars- og arbeidsinnhold etter visse kriterier (*stillingsvurderingskriterier*). Dette for å få en riktig innplassering med hensyn til type stilling, stillingsbetegnelse, stillingskode og lønnsnivå for den aktuelle stilling.

3.1 Stillingsvurderingskriterier

- Føringer i Statens lønnsplan og den lokale lønnspolitikk ved UiT, jf. stillingsbeskrivelsene i pkt. 5 nedenfor som angir stillingsinnhold og hvilke kvalifikasjoner som kreves i de ulike stillingskodene
- Krav til formell kompetanse
- Krav til reell kompetanse og selvstendighet i forhold til stillingsbeskrivelsen
- Grad av lederansvar og myndighet (personell, økonomi, faglig ansvar)
- Krav til erfaringer og oppnådde resultater i tidligere stillinger
- Krav til personlige egenskaper og evne til kommunikasjon og miljøbygging

Ved å gå inn i de ulike stillingsbeskrivelsene som presentert i punkt 5 og vedlegg til lokal lønnspolitikk, kan denne gjennomgangen av stillingsvurderingskriteriene brukes til en innplassering av stillingen. De ulike stillingsbeskrivelsene angir både stillingsinnhold og hvilke kvalifikasjoner som kreves i de ulike stillingskodene.

3.2 Drøfting av lønsplassering ved kunngjøring

Før utlysning av ledig stilling skal tillitsvalgte orienteres om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønsplasseringen. Drøftinger skjer med den/de tjenestemannsorganisasjonene som har brakt saken inn til avgjørelse.

3.3 Fastsettelse av lønn ved tilsetting

Nytilsatte skal lønsplasseres i henhold til kunngjøringsteksten, kvalifikasjoner og kompetanse.

3.4 Vurdering av lønn etter prøvetidens utløp eller etter inntil 12 mnd. etter tilsetting i virksomheten

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.

4. ENDRING AV LØNN – KRITERIER OG PROSEDYRE

Rammene og hovedretningslinjene for de lokale forhandlingene fastsettes av de sentrale partene i det statlige hovedtariffoppgjøret – Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Hovedsammenslutningene. De lokale forhandlinger gjennomføres i samsvar med bestemmelsene i gjeldende hovedtariffavtaler og UiTs lokale lønnspolitikk.

Lønnsfastsetting utøves ved tilsettinger, lokale lønnsforhandlinger eller faglige kompetanseopprykk. Endring av fastlagt lønn og/eller endring av stillingskode kan ved UiT skje etter hovedprinsipper gitt i Hovedtariffavtalenes (HTA) punkt 2.5 'Lokale forhandlinger', 2.5.1 'Årlige forhandlinger' og 2.5.3 'Særlig grunnlag'.

Forhandlingene føres på grunnlag av krav fremsatt av partene.

Krav fra den enkelte ansatte sendes til vedkommende tjenestemannsorganisasjon.

Forslag til lønnsendringer fra ledere (lokale arbeidsgivere) ved enhetene fremmes for universitetsdirektøren eller den som gis fullmakt. Faggruppe forvaltning i Seksjon for personal og organisasjon er saksbehandlere.

Arbeidstaker har rett til en årlig lønnsamtale jfr. Hovedtariffavtalenes fellesbestemmelser. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

Parter

Arbeidsgiver representeres i forhandlingene av universitetsdirektør eller den hun/ han gir fullmakt.

Tjenestemannsorganisasjonene er iht. Hovedtariffavtalenes og Tjenestetvistlovens bestemmelser – Hovedsammenslutningenes medlemsorganisasjoner, eventuelt underavdelinger av disse, og frittstående fagorganisasjoner som er tilsluttet Hovedtariffavtalene.

Virkemidler

I Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.4 fremgår hvilke virkemidler partene kan benytte under forhandlingene.

I dette arbeidet bygger partene på vurderinger av stillingenes arbeids- og ansvarsområde, samt på individuelle vurderinger.

Generelle prinsipper for gjennomføring av forhandlingene

Forhandlingene bygger på følgende prinsipper:

- Arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene møter som likeverdige parter
- Partene møter med representanter som har de nødvendige fullmakter og kompetanse
- Alle møter og all informasjon som utveksles i forhandlingssammenheng, er strengt fortrolig. Partene kan i møter avtale at det gjøres unntak fra dette, med de begrensninger som følger av lov- og avtaleverk. Endelig protokoll, signert av partene, er offentlig.

Datagrunnlag

Arbeidsgiver skal utarbeide lønnsstatistikker og analyser, årlig og etter behov.

Eksempler på dette kan være:

- På individ- eller gruppenivå
- Stillingskode
- Stillingskategori
- Enheter
- Kjønn
- Informasjon om både brutto årslønn og lønnstrinn, samt funksjonstillegg
- Ansiennitet
- Oversikt over bruken av Hovedtariffavtalenes punkt 2.5.5 nr. 3

Lønnsendring for ledere på neste ledernivå

Universitetsdirektøren kan etter avtale med de tillitsvalgte fastsette lønnsendring for ledere på neste ledernivå, dvs. avdelingsdirektører, dekaner, og administrative ledere for enhetene under universitetsstyret, jf. Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.2. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da gjelde. Lønnsendringen betinger dekning på virksomhetens budsjett, ut over sentralt fastsatt pott.

4.1 Årlige forhandlinger (Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.1)

4.1.1 Prosedyre

De lokale forhandlingene finansieres ved de midler som avsettes av de sentrale partene. UiT kan også tilføre midler fra eget budsjett. Dette avgjøres av universitetsstyret. Den samlede pott fordeles ved forhandlingene, etter de retningslinjer og føringer som legges for de enkelte års forhandlinger.

Før de årlige forhandlingene starter, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene som gjennomgår forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, samt føringer i Hovedtariffavtalene. I samme møte avtales evt. lokale føringer og framdriftsplan med frister for innlevering av krav, møteplan o.l.

Lokale forhandlinger er forhandlinger om lønnstillegg for grupper og individuelle lønnstillegg, og andre virkemidler.

Stillingsinnehaver vil bli vurdert for lønns- /stillingsendring etter en helhetlig vurdering. Det vil si både om vedkommendes stilling er riktig normert i forhold til de arbeidsoppgavene og ansvarsområdene som ligger i stillingen, og en vurdering av hvordan arbeidstakeren utfører disse.

Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til evalueringsmøte etter at 2.5.1 forhandlingene er avsluttet.

4.1.2 Kriterier for endring av lønn ved "Lokale forhandlinger"

Deltidsarbeid, omsorgspermisjon, foreldrepermisjon etc. skal ikke forsinke lønnsutviklingen for den enkelte.

Kriteriene for endring av lønn ved årlige forhandlinger for de ulike grupper tilsatte fremkommer av punktene nedenfor.

4.1.3 Kriterier for alle ansatte

I det følgende angis de forhold som vurderingen skal bygge på:

Utvikling av organisasjonen som kan være:

- Aktivitet som bidrar til å oppfylle UiTs strategier og mål
- Aktivitet som bidrar til økt tverrfaglig og –fakultært samarbeid ved UiT

- Aktivitet som bidrar til utvikling av organisasjonen/fellesskapet
- Innsats gjennom verv som f. eks. styreverv internt ved UiT, større komité- og utredningsarbeider, verv hjemlet i Hovedavtale/Arbeidsmiljølov m.v.

Effektivisering og rasjonalisering:

- Initiativ til effektivisering og rasjonalisering av arbeidsoppgaver/-prosesser

Omstilling og endring:

- Evne til og deltakelse i omstilling og endring av arbeidsoppgaver/-område.

Likestilling:

- Innsats for å fremme likestilling

Arbeidsmiljø og HMS arbeid:

- Aktiv medvirkning for å bedre arbeidsmiljøet
- Evne til samarbeid, kommunikasjon og problemløsning

4.1.4. Kriterier for alle ledere

Kriterier for individuell vurdering av ledere:

- Resultatoppnåelse knyttet til enhetens aktivitet
- Tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø
- Utvikling av organisasjonen og av medarbeidere
- Administrativ fagkompetanse samt personalmessig kompetanse
- Forvaltning av lov- og avtaleverk og praktisering av partssamarbeid
- Oppfølging av nettverk og samarbeidsrelasjoner

Faglig ledelse kan i tillegg vurderes ut fra:

- Ledelse av forskningsvirksomheten
- Ledelse av undervisningsvirksomheten
- Ledelse av forskningsformidling
- Ledelse av annen faglig virksomhet og tjenesteyting

4.1.5. Kriterier særskilt for vitenskapelige ansatte

Det legges først og fremst vekt på oppnådde vitenskapelige, pedagogiske, kunstneriske og faglige resultater. Videre legges det vekt på arbeid for å videreutvikle instituttene, nyskaping, formidlingsinnsats samt samarbeid både internt i eget fagmiljø og tverrfaglig.

I det følgende angis de forhold som vurderingen skal bygge på:

- Forskningsresultater, publikasjoner og resultater fra kunstnerisk aktivitet
- Undervisningsinnsats, bidrag til utdanningskvalitet og gode studietilbud og læringsmiljøer
- Formidling, profilering, synliggjøring av forskningsbasert kunnskap og innovasjon
- Oppbygging og utvikling av anerkjente fagmiljøer
- Arbeid for å øke miljøets eksterne forskningsfinansiering
- Styrking av forskerutdanning og ivaretagning av ansatte i rekrutteringsstillinger
- Utvikling av samarbeidsrelasjoner internt og eksternt, herunder tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
- Veiledning av studenter
- Komitearbeid

4.1.6 Kriterier særskilt for teknisk-/administrativt tilsatte

Teknisk/administrative stillinger

- arbeidsutførelse, gjennomføring av oppgaver, resultater, innsats, selvstendighet, kvalitet, effektivitet og ansvar
- samhandling
- utvikling av jobbens innhold og kvalitet på tjenestene, herunder nye arbeidsoppgaver
- initiativ, selvstendighet, fleksibilitet i arbeidet
- relevant utvikling/oppgradering av egen kompetanse
- arbeidserfaring

4.1.7 Kriterier særskilt for hovedtillitsvalgte:

UiT ønsker gode og forutsigbare rammer for å utføre verv som hovedtillitsvalgt.

Hovedavtalens § 7. Vervet som tillitsvalgt

Organisasjonenes tillitsvalgte utfører sitt verv som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet innenfor den enkelte statlig virksomhet.

Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere.

Universitetsdirektøren anser at funksjonen som hovedtillitsvalgt for tjenestemannsorganisasjonene innebærer stort ansvar og krever omfattende forvaltningskunnskap og personlig engasjement. Ved universitetsdirektørens vurdering av lønnsfastsettelse og lønnsutvikling for hovedtillitsvalgte vil dette bli vektlagt.

Hovedtillitsvalgtes lønnsfastsettelse og lønnsutvikling:

- Ved inntreden i verv som hovedtillitsvalgte skal det føres særskilt forhandling iht. HTA punkt 2.5.3 i hovedtariffavtalen for å fastsette lønsplasseringen
- I funksjonsperioden foretas lønnsendring etter prinsippene i Hovedtariffavtalenes punkt 2.5.1 - Lokale forhandlinger. Universitetsdirektøren foretar arbeidsgivers vurderinger iht. prinsipper i Lokal lønnspolitikk ved UiT.
- Ved tilbaketredelse i ordinær stilling skal det føres særskilt forhandling iht. Hovedtariffavtalenes punkt 2.5.3
- Når frikjøpt hovedtillitsvalgt går ut av vervet og tilbake til sin ordinære stilling, gjelder bestemmelsene i Hovedavtalens § 41.

Hovedtillitsvalgte i teknisk- og administrative stillinger skal gis mulighet til faglig oppdatering etter nærmere avtale.

Hovedtillitsvalgte i vitenskapelig stilling med minst 80 % frikjøp gis rett til faglig oppdatering/FoU-termin tilsvarende minst 1, 5 måneder per kalenderår.

4.2 Forhandlinger på særlig grunnlag (Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.3)

Generelt

Arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene ønsker å bruke de ulike muligheter for særskilte forhandlinger beskrevet i hovedtariffavtalen pkt. 2.5.3 på en aktiv måte.

Partene kan når som helst legge fram krav for behandling. Partene er enige om å samle alle krav og behandle dem i forhandlingsmøter tre ganger i året. Presserende saker etter punkt 2.5.3 nr. 2 kan behandles utenom disse møtene.

Krav etter Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.3. 1a)

Forhandlingene på særlig grunnlag tar utgangspunkt i om det har vært vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillings-/arbeidstakers lønn og stillingskode.

Herunder tas det også hensyn til endringer som har skjedd gradvis og over tid.

Krav om forhandlinger etter punktet må inneholde følgende opplysninger:

- stillingsinnehaver
- hvilken stilling
- arbeidssted
- dagens innplassering (lønnspan, kode, lønnstrinn m/alternativangivelse for de i lønnsramme)
- forslag til ny innplassering (lønnspan, kode, lønnstrinn m/alternativ angivelse for de i lønnsramme)
- opprinnelig stillingsinnhold (vedlagt kunngjøringstekst/eller beskrivelse av stillingsinnhold tilbake til evt. siste endring)
- beskrivelse av dagens ansvars- og arbeidsoppgaver i stillingen
- utdyping av de forhold som har ført til endring i ansvars- og arbeidsinnhold.
- argumentasjon for kravet

For å vinne frem med et krav etter HTA pkt. 2.5.3. pkt. 1 a) er kriteriet at det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av arbeidstakerens nåværende stilling og lønn. Dette innebærer at en må vurdere forskjellen i arbeidstakerens arbeid og ansvar på kravtidspunktet og på et tidligere tidspunkt. Utgangspunktet for vurderingen er det tidspunkt arbeidstakeren fullt ut oppfylte de krav som settes til alminnelig utføring av vedkommendes stilling. En må derfor se bort fra den periode da arbeidstakeren fikk opplæring i stillingen.

Partene har ikke en felles oppfatning av hva som i praksis kvalifiserer til opprykk på særlig grunnlag.

Tjenestemannsorganisasjonene vil ikke ha strengere tolkning enn det som står i Hovedtariffavtalen.

Arbeidsgiver legger til grunn at:

- Stillingens grunnpreg må være endret.
- De nye oppgavene må ligge på et annet og høyere nivå enn tidligere.

Krav etter Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3. 1b)

Det kan tas opp forhandlinger i tilfeller der det er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale, men som har hatt gevinst som tilfredsstillende krav som er satt for inngåelse av slik avtale

Krav etter Hovedtariffavtalenes pkt. 2.5.3. 1c)

Det kan føres forhandlinger hvis det er gjennomføres omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller. Forhandlinger betinger dekning på UiTs budsjett.

Avtale om å tilstå tidsavgrenset eller varig lønnsendring – Hovedtariffavtalenes, pkt. 2.5.3, 2

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstå 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.

For fast ansatt som har vært midlertidig tilsatt i annen intern stilling over 10 måneder, skal det ved tilbaketrede i ordinær stilling vurderes særskilt forhandling iht. punkt 2.5.3. i hovedtariffavtalen.

Krav etter Hovedtariffavtalens pkt. 2.5.3, 3

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillingsloven § 5.

5. STILLINGSSTRUKTUREN VED UiT

Uttømmende liste over de stillinger som kan benyttes ved tilsetting i staten er beskrevet i Lønnsplanheftet, som er vedlegg til Hovedtariffavtalen i staten. I lønnsplanheftet finnes også detaljert opplysning om den enkelte stillingskodes mulige lønnsalternativer.

Nedenfor beskrives det utvalg av stillingskoder som normalt benyttes ved UiT.

Den enkelte stillingskode er i det videre nærmere omtalt med stillingsinnhold og kvalifikasjonsgrunnlag (teoretisk og praktisk) for den enkelte stillingskode.

Vedlegg til "Lokal lønnspolitikk for UiT Norges arktiske universitet"

Stillingskoder med stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav

* * *

TEKNISKE OG ADMINISTRATIVE STILLINGER

Lønnsplan 90. 103 Saksbehandler

Kode 1063 Førstesekretær*

Stillingsinnhold:

Stillingen som førstesekretær er ifølge lønnsplanen en saksbehandlerstilling. I praksis er den en kombinasjon av kontor- og saksbehandlerstilling.

I tillegg til sekretærarbeid/kontorarbeid utfører førstesekretæren enklere saksbehandlingsarbeid som f. eks. selvstendig utforming av brev/saker, sekretærarbeid for instituttråd/prosjekt o.l., møteforberedelse og etterarbeid, mer kvalifisert regnskapsarbeid og enkelt budsjettarbeid.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt utdanning på videregående skoles nivå, gjerne økonomisk- administrative fag/fagbrev i kontorfag. Manglende formell utdanning kan kompenseres ved lang og relevant praksis, kombinert med kurs, videre- /etterutdanning. Det bør stilles krav om arbeidserfaring fra relevante arbeidsområder.

**Bruk av kode 1063 bør begrenses*

Kode 1065 Konsulent

Stillingsinnhold:

Administrativ stilling med koordineringsoppgaver og saksbehandling, kan også tillegges enklere utredningsoppgaver. Stillingene i denne koden kan f.eks. være knyttet til økonomi/budsjett, personalforvaltning eller studieadministrasjon.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt 1-2 års utdanning utover videregående skoles nivå, eller spesialutdanning som er relevant for arbeidsoppgavene. Manglende formell utdanning kan kompenseres ved lang og relevant praksis som saksbehandler kombinert med kurs, etter- og videreutdanning. Det kan stilles krav om erfaring fra relevante fagområder.

Kode 1408 Førstekonsulent

Stillingskoden har et bredt lønsspenn, og oppgave- og ansvarsnivå knyttet til de ulike funksjonene innen denne stillingskategorien kan variere mye. Lønsspennet for den enkelte stilling skal

fastsettes ut fra en konkret vurdering av det aktuelle oppgave- og ansvarsnivå, kvalifikasjonskrav og eventuelle rekrutteringsmessige- eller andre faglig begrunnede hensyn.

Stillingsinnhold:

Stillingen som førstekonsulent dekker ofte spesialområder og er tillagt saksbehandling med krav til selvstendighet i utførelse og oppfølging. Stillingen kan også bli tillagt utredningsoppgaver. Det kan stilles krav til spesialisert kunnskap dersom arbeidsoppgaver som tilligger stillingen krever det.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves høyere utdanning på bachelornivå eller høyere grads nivå eller spesialutdanning tilpasset de oppgaver stillingen skal dekke. Manglende formell utdanning kan kompenseres ved lang og relevant praksis som saksbehandler, kombinert med kurs, etter- og videreutdanning. Det bør stilles krav om erfaring fra relevante fagområder.

Kode 1363 Seniorkonsulent

Seniorkonsulentstillingen representerer en karrierevei for særlig kvalifiserte saksbehandlere. Er tyngden av oppgaver relatert til saksbehandling, bør seniorkonsulentkoden eksempelvis benyttes fremfor rådgiver. Dette for å få en rendyrket bruk av saksbehandler-, henholdsvis rådgiverkodene.

Stillingsinnhold:

Seniorkonsulentstillingen skal ivareta saksbehandlerarbeid, det kan også tillegges utredningsoppgaver på høyt nivå. Stillingen krever stor grad av selvstendighet i saksforberedelse og i oppfølging og implementering av vedtak. Stillingen kan tillegges oppgaver som krever spesialkompetanse.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt høyere utdanning fra universitet eller høgskole (minimum tilsvarende bachelor nivå). Videre er det en forutsetning med lang og relevant erfaring og kompetanse tilpasset stillingens funksjoner.

Lønnsplan 90.201 Kontorstillinger

Kode 1070 Sekretær

Stillingsinnhold:

Kvalifisert og selvstendig kontorarbeid f.eks., sekretærfunksjoner, eksamensarbeid av ikke faglig art, allsidig ekspedisjonsarbeid.

Kvalifikasjonskrav:

Videregående skole, gjerne økonomisk-administrative fag/fagbrev i kontorlag. Utdanningskravet kan kompenseres med relevant praksis, kombinert med relevante kurs.

**Bruk av kode 1063 bør begrenses*

Lønnsplan 90.205 Bibliotekar

Kode 1073 Bibliotekfullmektig*

*Kode 1073 Bibliotekfullmektig benyttes normalt ikke ved nytilsetting. Ved nytilsetting benyttes lønnsplan 90.201 kontorstillinger eller kode 1410 bibliotekar.

Kode 1410 Bibliotekar

Stillingsinnhold:

Stilling innen bibliotekfaglig arbeidsområde.

Kvalifikasjonskrav:

Bibliotekrelevant utdanning på minimum bachelornivå.

Kode 1515 Spesialbibliotekar

Stillingsinnhold:

Stilling innen bibliotekfaglig arbeidsområde som er tillagt spesialansvar eller spesialoppgaver på høyere nivå.

Kvalifikasjonskrav:

Bibliotekrelevant utdanning på minimum bachelornivå samt relevant yrkeserfaring.

Kode 1077 Hovedbibliotekar

Stillingsinnhold:

Koden benyttes for stillinger med lederansvar for avdeling/enhet eller større fagfelt. Den kan også benyttes for ansatte som utfører spesialoppgaver på høyt bibliotekfaglig nivå.

Kvalifikasjonskrav:

Utdanning på minimum bachelornivå med bibliotekrelevante fag i fagkretsen, samt erfaring fra bibliotekarbeid.

Lønnsplan 17.520 Universitetsbibliotekar

Kode 1199 Universitetsbibliotekar

Kode 1200 Førstebibliotekar

Kode 1199 Universitetsbibliotekar

Stillingsinnhold:

Bibliotekrettet veiledning, undervisning og brukerstøtteaktiviteter.

Faglige utviklingsoppgaver i samsvar med Universitetsbibliotekets overordnede prioriteringer.

Anskaffelse, organisering og tilrettelegging av litteratur, databaser og andre informasjonsressurser.

Daglige driftsoppgaver, herunder administrative oppgaver, saksbehandlings- og utredningsoppgaver, samt veiledning og undervisning.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Høyere grads eksamen (mastergradsnivå)

Kode 1200 Førstebibliotekar

Stillingsinnhold:

Bibliotekrettet veiledning, undervisning og brukerstøtteaktiviteter.
Faglige utviklingsoppgaver i samsvar med Universitetsbibliotekets overordnede prioriteringer.
Anskaffelse, organisering og tilrettelegging av litteratur, databaser og andre informasjonsressurser.
Daglige driftsoppgaver, herunder administrative oppgaver, saksbehandlings- og utredningsoppgaver, samt veiledning og undervisning.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Søker på stilling som førstebibliotekar må ha doktorgrad/førsteamanuensiskompetanse, eller må kunne dokumentere kompetanse oppnådd etter "Reglement for opprykk til stilling som førstebibliotekar". Andre søkere vil kunne be seg vurdert for tilsetning som førstebibliotekar etter dette reglementet. Slik vurdering skal bygge på

- vitenskapelige bibliotekfaglige arbeider
- ledelse og deltaking i bibliotekfaglige og andre forskningsprosjekt
- utvikling av dokumentasjons- og informasjonssystemer på høyt faglig nivå
- faglig bearbeidelse og presentasjon av spesialsamlinger, herunder tekstkritiske utgaver
- dokumenterte utstillinger
- utarbeidning av læremidler, kompendier og audiovisuelle midler
- undervisningsarbeid, herunder bibliografisk undervisning

Lønnsplan 90.207 Betjent

Kode 1078 Betjent*

Stillingsinnhold:

Stillingen skal ivareta oppgaver innen bygningsdrift, resepsjonstjeneste, posttjeneste og enklere vaktmesteroppgaver.

Kvalifikasjonskrav:

Det er ønskelig med praktiske og/eller teoretiske ferdigheter innen relevante fagområder.

**Bruk av kode 1078 bør begrenses*

Kode 1079 Førstebetjent

Stillingsinnhold:

Stillingen skal ivareta oppgaver innen bygningsdrift, resepsjonstjeneste, posttjeneste og vaktmesteroppgaver.

Kvalifikasjonskrav:

Det stilles krav om praktiske og/eller teoretiske ferdigheter innen relevante fagområder. Det kreves erfaring innen arbeidsområdet.

Lønnsplan 90.301 Ingeniør

Kode 1083 Ingeniør*

Stillingsinnhold:

Ingeniør i kode 1083 skal utføre teknisk arbeid som krever faglig kvalifiserte ferdigheter som f. eks. vedlikehold/reparasjon av teknisk utstyr, tilrettelegging og tilpasning av kjent teknologi og

arbeid med eksisterende metoder/instrumenter.

Kvalifikasjonskrav:

Det er ønskelig med ingeniørhøgskole eller tilsvarende relevant utdanning med samme nivå og omfang, eller realkompetanse oppnådd gjennom allsidig relevant praksis, videreutdanning, etterutdanning, tilleggsutdanning mm.

** Bruk av kode 1083 bør begrenses.*

Kode 1084 Avdelingsingeniør*

Kode 1411 Avdelingsingeniør*

Stillingsinnhold:

Tekniske oppgaver som f.eks. vedlikehold, drift og reparasjon av teknisk utstyr og/eller IKT-systemer. Ansvar for innkjøp og daglig drift av mindre enheter. Kan også pålegges mer utviklingspreget arbeid og arbeid av mer selvstendig karakter.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt ingeniørhøgskole eller tilsvarende relevant utdanning med samme nivå og omfang. Tilsvarende realkompetanse kan oppnås gjennom lang og/eller særlig relevant praksis, videreutdanning, etterutdanning tilleggsutdanning mm.

**Bruk av kode 1084 bør begrenses.*

**Bruk av kode 1411 skal drøftes*

Kode 1085 Avdelingsingeniør

Stillingsinnhold:

Tekniske oppgaver som f.eks. vedlikehold, drift og reparasjon av teknisk utstyr og/eller IKT-systemer. Avdelingsingeniør kan også ha utviklingspregede og/eller koordinerende arbeidsoppgaver, f. eks. utvikling av nye metoder, teknikker eller utstyr. I tillegg kan stillingen inneholde selvstendige oppgaver i forbindelse med undervisning og annen formidling.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt høyere utdanning på bachelornivå. Tilsvarende realkompetanse kan oppnås gjennom lang og/eller særlig relevant praksis, videreutdanning etterutdanning, tilleggsutdanning mm.

Kode 1087 Overingeniør

Stillingsinnhold:

Stilling med spesialistfunksjoner med selvstendig ansvar eller lederansvar. Eksempelvis administrasjon av tekniske tjenester, metode/utstyrsutvikling, undervisning og formidling.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves høyere utdanning (minimum bachelor-nivå), eller spesialutdanning tilpasset de oppgavene stillingen skal dekke, samt relevant praksis og spesialkompetanse på høyt nivå tilpasset stillingens funksjoner. Tilsvarende kvalifikasjoner kan også være oppnådd gjennom relevant etter- og videreutdanning sammen med lang og relevant praksis. Det kan legges vekt på lederegenskaper og administrativ kompetanse når dette er relevant for stillingen.

Kode 1181 Senioringeniør

Stillingsinnhold:

Stilling med spesialistfunksjoner med selvstendig ansvar eller lederansvar innenfor eksempelvis IKT-, laboratorie-, eller andre tekniske områder. Dette kan være ledelse av enheter eller tekniske tjenester, rådgivning/faglig veiledning, utvikling av avansert teknologi, komplekse koordineringsoppgaver/prosjektoppgaver. Stillingen kan også inneholde selvstendig undervisning.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves minimum utdanning som for kode 1087. Det er nødvendig med omfattende relevant praksis og spesialkompetanse på høyt nivå tilpasset stillingens funksjon.

Kode 1088 Sjefingeniør

Stillingsinnhold:

Stilling med overordnet lederansvar og/eller spesialistfunksjoner på høyeste faglig nivå.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt universitets/høgskoleutdanning av høyere grad. I spesielle tilfeller kan universitets/høgskoleeksamen av lavere grad eller tilsvarende utdanningsnivå i kombinasjon med spesielt høy kompetanse innen det aktuelle fagområdet gi det nødvendige kvalifikasjonsgrunnlag.

Lønnsplan 90.302 Teknisk assistent/tekniker

Kode 1091 Tekniker

Stillingsinnhold:

Stilling som skal ivareta teknisk/praktisk arbeid som ikke er knyttet til forskning/undervisning.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves relevant utdanning på videregående skoles nivå og/eller relevant arbeidserfaring tilpasset stillingens fagområde. Aktuell karrierevei kan være 1085 avdelingsingeniør.

Lønnsplan 90. 303 Arkitekt

Kode 1093 Avdelingsarkitekt

Stillingsinnhold:

Selvstendige oppgaver, spesialistoppgaver

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt høgskoleutdanning som arkitekt eller annen relevant utdanning med samme nivå og omfang. Relevant praksis kan kompensere for manglende utdanning.

Kode 1094 Overarkitekt

Stillingsinnhold:

Stilling med lederansvar og/eller spesialistfunksjoner med selvstendig ansvar.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves høgskoleutdanning som arkitekt eller annen relevant utdanning med samme nivå og omfang. I tillegg kreves solid relevant praksis eventuelt tilleggstudanning/videreutdanning/spesialistkompetanse.

Kode 1182 Seniorarkitekt

Stillingsinnhold:

Stilling med lederansvar og/eller spesialistfunksjoner med selvstendig ansvar. Høyt kvalifisert og spesialisert arbeid, eksempelvis: ledelse av enheter, administrasjon/ledelse av tjenester sentralt, ulike spesialistfunksjoner.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves utdanning som for kode 1094 med spesielt høy kompetanse innen det/de aktuelle fagområder. Det er nødvendig med omfattende og relevant praksis og eventuelt ledererfaring. Evne til selvstendig og resultatorientert arbeid må dokumenteres.

Kode 1095 Sjefarkitekt*

** Tilhører lederstillinger ved UiT og er plassert i denne gruppen.*

Lønnsplan 90.312 Grafisk design

Kode 1214 Tegner *

Stillingsinnhold:

Tegning, layout, reproarbeid på enkelt nivå.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt utdanning på videregående skoles nivå. Relevant realkompetanse kan erstatte utdanningskravet. Det er ønskelig med erfaring fra arbeidsområdet.

** Bruk av kode 1214 bør begrenses.*

Kode 1104 Fotoleder

Stillingsinnhold:

Fotoarbeid. Selvstendig planlegging av arbeidet og/eller mer spesialiserte oppgaver.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves utdanning på videregående skoles nivå innen fagområdet. Det kan være ønskelig med utdanning utover videregående skoles nivå. Tilsvarende kompetanse kan opparbeides via relevant praksis og kurs. I tillegg kreves relevant erfaring.

Lønnsplan 90.410 Forskningstekniker

Kode 1511 Forskningstekniker*

Stillingsinnhold:

Forskingstekniker kode 1511 er en stilling som skal yte teknisk assistanse innen forskning og undervisning.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves relevant utdanning på videregående skoles nivå tilpasset det fagområdet som stillingen er i. Tilsvarende kompetanse kan opparbeides gjennom relevant praksis og relevante kurs.

**Bruk av kode 1511 bør begrenses*

Kode 1512 Forskningstekniker

Stillingsinnhold:

Forskingstekniker kode 1512 er faglig kvalifiserte stillinger innen forskjellige fagområder med noe selvstendig planlegging av arbeidet og/eller mer spesialiserte oppgaver.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves relevant utdanning på videregående skoles nivå tilpasset det fagområdet som stillingen er i. Det er ønskelig med teknisk utdanning utover videregående skoles nivå, og det kan kreves fagbrev. I tillegg er det ønskelig med relevant praksis.

Lang og relevant erfaring innen fagområdet kan kompensere for manglende formell utdanning.

Kode 1513 Seniorforskingstekniker

Stillingsinnhold:

Seniorforskingstekniker er høyt faglig kvalifiserte stillinger med selvstendig/spesialiserte oppgaver innen forskjellige fagområder.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves utdanning som for kode 1512. Det er nødvendig med solid relevant praksis/spesialkompetanse tilpasset stillingens funksjon.

Kode 1514 Ledende forskningstekniker

Stillingsinnhold:

Ledende forskningstekniker er faglig kvalifiserte stillinger med selvstendig/spesialiserte oppgaver innen forskjellige fagområder. Stillingen kan også tillegges lederfunksjoner.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves relevant utdanning på videregående skoles nivå tilpasset det fagområdet som stillingen er i. Det er ønskelig med teknisk utdanning utover videregående skoles nivå, og det kan kreves fagbrev. I tillegg kreves relevant praksis. Lang og relevant erfaring innen fagområdet, kombinert med etter- og videreutdanning kan kompensere for manglende formell utdanning.

Lønnsplan 90. 500 Rådgiver

Kode 1434 Rådgiver

Stillingsinnhold:

Stillingsinnholdet for denne koden vil være nært beslektet med stillingsinnholdet til førstekonsulent og seniorrådgiver, men med større vekt på fagadministrativ veiledning, utrednings- og /eller utviklingsoppgaver på høyt nivå. Stillingen kan også dekke spesialistfunksjoner.

Benyttes vanligvis ikke til stillinger med hovedvekt av løpende saksbehandling.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt høyere utdanning fra universitet eller høgskole (minimum bachelorgrad). Videre

er det en forutsetning med omfattende relevant faglig erfaring og spesialkompetanse tilpasset stillingens funksjoner.

Kode 1364 Seniorrådgiver

Stillingsinnhold:

Stilling med overordnede og komplekse rådgivnings-/utredningsoppgaver.

Dette kan være:

- særlig avansert saksbehandlingsarbeid med høye krav til selvstendighet og problemløsningsevne
- utredningsoppgaver som krever spesialkompetanse innen ett eller flere saksområder/fagfelt
- veiledningsoppgaver, f.eks. i forbindelse med kompetanseoppbygging innenfor et spesielt saksområde eller fagfelt
- koordinerende oppgaver av kompleks karakter og/eller oppgaver som berører flere fakulteter og/eller fagfelt og som forutsetter høy grad av samhandling

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt utdanning fra universitet eller høgskole av høyere grad. I spesielle tilfeller kan universitets/høgskoleutdanning på bachelornivå eller tilsvarende nivå i kombinasjon med spesielt høy kompetanse innen det aktuelle fagområdet gi det nødvendige kvalifikasjonsgrunnlag. Det stilles krav om gode administrative ferdigheter og analytiske evner

Lønnsplan 90. 510 Prosjektleder

Kode 1113 Prosjektleder

Stillingsinnhold:

Stilling som krever spesialkompetanse innen ett eller flere saksområder/fagfelt.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt utdanning fra universitet eller høgskole på minimum bachelor nivå. Det stilles krav om gode samarbeidsegenskaper, gode administrative og strategiske evner. Erfaring fra og godt kjennskap til prosjektledelse og organisasjonsutviklingsprosesser er viktig.

Lønnsplan 90.600 Arbeiderstillinger*

Kode 1203 Fagarbeider m/fagbrev

Stillingsinnhold:

Stilling med fag-/håndverkeroppgaver innen drift, service og vedlikehold. Kan pålegges oppgaver av selvstendig art og spesialiserte oppgaver.

Kvalifikasjonskrav:

For innplassering på denne koden må stillingen være lyst ut med krav om fagbrev. Det er ønskelig med relevant arbeidserfaring utover læretida.

** Bruk av kode 1203 bør begrenses*

**Øvrige koder i denne lønnsplanen er for tida ikke i bruk ved Universitetet i Tromsø.*

Lønnsplan 90.610 Arbeidslederstillinger*

Kode 1119 Formann

Stillingsinnhold:

Stillingen skal ivareta selvstendige og/evt. spesialiserte arbeidsoppgaver innen f. eks. bygningsdrift, posttjeneste, vaktmestertjeneste. Stillingen kan tillegges lederfunksjoner.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves relevant utdanning på videregående skoles nivå tilpasset det fagområdet som stillingen er i. I tillegg er det ønskelig med relevant praksis. Det legges vekt på personlige kvalifikasjoner vedrørende personalbehandling og samarbeids- og koordineringsevner. Lang og relevant erfaring innen fagområdet kan kompensere for manglende formell utdanning.

Kode 1120 Mester

Stillingsinnhold:

Arbeidet innebærer ansvar for vedlikehold og oppgradering/oppbygging av verkstedområdene og laboratorier, både når det gjelder maskiner, utstyr, materialer og teknikker. Forefallende verkstedarbeid, oppsyn/kontroll av kjølfrys og veiledning av studenter i prosjektarbeid og bruk av verkstedene.

Kvalifikasjonskrav:

Stillingen krever relevant fagutdanning og praksis.

**Øvrige koder i denne lønnsplanen er for tida ikke i bruk ved Universitetet i Tromsø.*

Lønnsplan 90.703 Renholdspersonale mv.

Kode 1129 Renholdsbetjent

Stillingsinnhold:

Renholdsbetjent er en begynnerstilling som utfører alle former for alminnelig renholdsoppgaver og vedlikeholdsoppgaver innen renhold, for eksempel boning og skuring.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Det er ønskelig med erfaring fra arbeidsområdet, samtidig som det er ønskelig med noe skolegang utover grunnskole, gjerne innen relevante fagområder. Opplæring blir gitt på arbeidstedet.

Kode 1130 Renholder

Stillingsinnhold:

Hovedsakelig de samme arbeidsoppgaver som renholdsbetjent, men kan pålegges mer selvstendige oppgaver innenfor totalrenhold.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves normalt fagbrev innen renhold. Det er nødvendig med 3-4 års erfaring fra arbeidsområdet. Det er ønskelig med utdanning utover grunnskole, gjerne innen relevante fagområder. Manglende formelle kvalifikasjonskrav kan kompenseres ved noen års erfaring som renholdsbetjent.

Kode 1132 Renholdsleder

Stillingsinnhold:

Alle former for vanlig renholdsarbeid samt administrative oppgaver og/eller leder/opplæringsoppgaver. Daglig ledelse av renholdsarbeidet og renholdsbetjentene/renholderne. Organisering og oppfølging av arbeidet innenfor ansvarsområdet.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves fagutdanning innen faget. Manglende formelle kvalifikasjoner kan kompenseres ved flerårig allsidig erfaring som renholdsbetjent/ renholder, kombinert med relevante kurs. Det legges vekt på egenskaper/erfaring med arbeids-/personalledelse.

Lønnsplan 90.850 Teknisk drift m.v.

Kode 1136 Driftstekniker

Stillingsinnhold:

Stilling som ivaretar generelle arbeidsoppgaver av selvstendig karakter og/eller spesialiserte arbeidsoppgaver innen drift og vedlikehold. Teknisk beredskapsvakt og arbeidsoppgaver som koordinering og stedfortrederfunksjon kan tillegges stillingen.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves utdanning på videregående skoles nivå som er relevant for det aktuelle fagområdet. Det kan være ønskelig med noe teknisk utdanning utover videregående skoles nivå. Det kreves relevant arbeidserfaring. Manglende formelle kvalifikasjoner kan kompenseres med lang og allsidig praksis innen det aktuelle fagområdet.

Kode 1137 Driftsleder

Stillingsinnhold:

Som kode 1136. Stillingen har lederansvar og benyttes fortrinnsvis på større bygg. Teknisk beredskapsvakt kan tillegges stillingen.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves utdanning på videregående skoles nivå som er relevant for det aktuelle fagområdet. Det er ønskelig med noe maskinteknisk utdanning utover videregående skoles nivå. Det kreves relevant arbeidserfaring. Manglende formelle kvalifikasjoner kan kompenseres med lang og allsidig praksis innen det aktuelle fagområdet.

Lønnsplan 17.568 Klinikkpersonale m.m.*)

1033 Klinikkavdelingsleder

Stillingsinnhold:

Stillingen er tillagt ansvar for studentklinikken daglige drift, herunder administrasjon av pasientbehandling, regnskap i forbindelse med pasientinntekter og salg, bestilling av varer, ivareta hygiene i forbindelse med drift av klinikken, oversikt over klinikken utstyr, samt veiledning og undervisning av studenter tilknyttet rutiner ved klinikken.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves utdanning og erfaring som tannpleier. Det er ønskelig med erfaring fra undervisning, veiledning og i bruk av data.

1057 Informasjonssjef

**Øvrige koder i denne lønnsplanen er for tida ikke i bruk ved Universitetet i Tromsø.*

LEDERSTILLINGER:

Stillingsinnhold:

Stillinger med lederfunksjon på høyt nivå. Både administrativt og faglig ansvar kan tillegges stillingene.

Kvalifikasjonskrav:

Det stilles normalt krav om relevant høyere utdanning og erfaring fra administrasjon og ledelse. Det er nødvendig med solid kompetanse på de områdene stillingen omfatter. Personlige kvalifikasjoner for stillingen skal tillegges vekt.

Ettersom det her gjelder mange og svært ulike stillinger, vil stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav bli spesielt vurdert for den enkelte stilling ved utlysning. Stilling og krav er derfor her gitt svært generelt innhold.

Lederstillingene ved Universitetet i Tromsø omfattes for tiden av følgende koder:

Lønnsplan 90.100 Lederstillinger*

Kode 1054 Kontorsjef

Kontorsjefen skal, etter delegasjon fra enhetsleder, utføre oppgaver knyttet til daglig drift og ledelse av den administrative virksomheten.

Stillingsinnhold:

Stillingen kan innebære blant annet ansvar for saksforberedelse for enhetsleder, utarbeidelse av budsjett og årsplaner, rapportering, økonomi- og personalsaker, studie- og forskningsadministrasjon, formidling, oppfølging og implementering av vedtak, og personalansvar for administrative og tekniske stillinger ved enheten.

Kvalifikasjonskrav:

Det kreves relevant utdanning med minimum bachelorgrad. Det stilles krav om administrativ ledererfaring eller administrativ praksis og kompetanse innen ett eller flere av feltene i stillingens innhold.

Kode 1059 Underdirektør

Benyttes til administrative ledere av enheter under styret av en viss størrelse og til nestledere på fakultet og avdelinger i Administrasjonen.

Kode 1060 Avdelingsdirektør

Benyttes til administrative ledere av fakultet og enheter under styret og avdelinger i Administrasjonen

Kode 1061 Assisterende direktør

Benyttes kun til assisterende universitetsdirektør

Kode 1211 Seksjonssjef

Benyttes til ledere ved seksjoner i Administrasjonen og andre enheter.

**Øvrige koder i denne lønnsplanen er for tida ikke i bruk ved UiT.*

Lønnsplan 90.301 Ingeniør

Kode 1088 Sjefingeniør

Benyttes til administrative ledere innen teknisk sektor.

Lønnsplan 90.303 Arkitekt

Kode 1095 Sjefarkitekt

Benyttes til administrative ledere innen teknisk sektor og planarbeid.

Lønnsplan 17.500 Administrative stillinger

Kode 1003 Avdelingsleder

Kan benyttes til administrative stillinger på underordnet nivå som har et visst faglig og administrativt lederansvar.

UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

Lønnsplan 17.500 Faglige-administrative stillinger lederstillinger

Kode 1004 Rektor

Kode 1474 Dekan

Kode 1475 Instituttleder

Kode 1473 Studieleder

Kode 1206 Undervisningsleder

Kode 1004 Rektor

Se instruks for dekan/ (ref. 200502805-12) som finnes i HR-portalen.

Kode 1474 Dekan

Se instruks for dekan/ (ref. 200502805-12) som finnes i HR-portalen.

Kode 1475 Instituttleder

Stillingsinnhold:

Det er utarbeidet egne instruks for stillingen, med og uten instituttstyre (ref. 200502805-12), og finnes i HR-portalen.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Det kreves normalt professor/dosent/førstestillingskompetanse innen relevante fagfelt.

Kode1473 Studieleder

Åremål eller fast stilling.

Stillingsinnhold:

Studieleder er primært en vitenskapelig lederstilling tilknyttet en bestemt utdanning og vil inngå i avdelingens lederteam. I stillingen inngår ansvar for den daglige oppfølgingen av utdanningen og for at de nødvendige systemer for kvalitetssikring er på plass og fungerer innenfor sitt arbeidsområde. I stillingen kan personal- og økonomiansvar inngå. Studieleder har ansvar for utvikling av utdanningen i hht rammeplaner og fagplaner og kan ha ansvar for å utvikle fagporteføljen i utdanning. Studieleder kan også tillegges undervisningsoppgaver.

Kvalifikasjonskrav:

Studieleder må i utgangspunktet være kvalifisert for tilsetning i undervisnings- og forskerstilling ved utdanningen og bør ha kjennskap til utdanningen og undervisningserfaring. Det er ønskelig med administrativ erfaring og leder og økonomierfaring. Ved tilsetning som studieleder ved helsefaglig utdanning kreves minimum 3 års erfaring fra helsetjeneste.

Kode 1206 Undervisningsleder

Lønnsplan 17.510 Undervisnings- og forskerstillinger

Kode 1007 Høgskolelærer

Kode 1352 Post doktor

Kode 1009 Universitetslektor

Kode 1011 Førsteamanuensis

Kode 1198 Førstelektor

Kode 1532 Dosent

Kode 1013 Professor

Kode 1404 Professor

Kode 1010 Amanuensis benyttes ikke ved nytilsetning

Departementet har 09.02.2006 med hjemmel i lov av 1. april 2005 nr. 15 om Universiteter og høyskoler § 6-3 sjette ledd fastsatt forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Felles for alle disse stillingene er at det ved utlysning og tilsetting stilles faglige/vitenskapelige krav og at det legges vekt på pedagogiske kvalifikasjoner og personlig egnethet, men med noe ulike vektning for de ulike stillingskategorier og fagområder. Kriteriene for tilsetting er generelle. Ved kunnngjøring av den enkelte stilling kan det stilles mer spesifiserte krav.

Kode 1007 Høgskolelærer *)

Stillingsinnhold:

Hoveddelen av arbeidet vil være tilknyttet undervisning, veiledning, eksamens- og sensurarbeidet. I stillingen inngår også administrative oppgaver som møter og øvrig samordning og planlegging av faglig arbeid.

Det vises til retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger som ligger i HR-portalen.

Kvalifikasjonsgrunnlag

- 1)
 - a) Høyere utdanning innenfor det fagområdet vedkommende skal undervise
 - b) Relevant yrkespraksiseller
 - 2) Tre-fire års høyere utdanning med en viss spesialisering på kunstområdet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper
- og
- 3) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning

*) Tilsetting som høgskolelærer gjøres bare dersom det ikke er mulig å skaffe kvalifisert personale på minimum lektornivå.

Kode 1352 Post doktor

Stillingsinnhold:

Stilling som postdoktor er en åremålsstilling med hovedmål å kvalifisere for arbeid i faglige toppstillinger. Åremålsperioden skal være fra to til fire år, hvor det normale er tre år. Ved tilsetting utover to år kan det pålegges arbeidsplikt i form av undervisningsarbeid og tilsvarende arbeid. Arbeidsgiver avgjør omfanget av eventuelt pliktarbeid. Ved tilsetting skal det foreligge et prosjekt for kvalifiseringsarbeidet og en plan for gjennomføringen med nærmere beskrivelse av fremdrift, faglig rådgivning m.v.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Det kreves oppnådd doktorgrad for ansettelse. Norsk doktorgrad innenfor det aktuelle fagområde, eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad, evt. med tilleggskompetanse, godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad.

Kode 1009 Universitetslektor

Stillingsinnhold:

Hoveddelen av arbeidsoppgavene vil være knyttet til undervisning, veiledning, eksamens- og sensurarbeid.

Det vises til retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og

forskerstillinger i HR-portalen

Dersom det til stilling som førstelektor/førsteamanuensis ikke er mulig å få søker med full kompetanse eller oppnå tilfredsstillende kompetanse ved en tidsbegrenset tilsetning, kan det vurderes å foreta en midlertidig tilsetning som universitetslektor i henhold til gjeldende lovverk jf. Tjenestemannslovens forskrift § 5.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

- 1)
 - a) Høyere grads eksamen ved universitet, høyskole eller tilsvarende
 - b) Relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant yrkespraksiseller
- 2)
 - a) Dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid av et visst omfang
 - b) Utdanning på høyeste nivå på kunstområdet fra Norge eller likeverdig utdanning fra utlandet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaperog
- 3) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Kode 1198 Førstelektor

Stillingsinnhold:

Hoveddelen av arbeidsoppgavene vil være knyttet til undervisning, veiledning, eksamens- og sensurarbeid.

Det vises til retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger som finnes i HR-portalen

Kvalifikasjonsgrunnlag:

- 1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling
- eller
- (2) Dokumentert omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling
- og
- (3) Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt
- og
- (4) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Kode 1011 Førsteamanuensis

Kode 1532 Dosent

Kode 1013 Professor

Generelt: Felles for disse stillingene er primæroppgavene forskning og undervisning. I tillegg kommer administrasjon, formidling m.v.

Fra dosent- og professorgruppen bør det kunne forventes en større grad av faglig lederskap, initiativ til forskningsprosjekter, stimulering til rekruttering i faget og eksternt faglig samarbeid sammenholdt med de øvrige vitenskapelige stillingsgruppene.

Kode 1011 Førsteamanuensis

Stillingsinnhold:

Forsknings- og undervisningsoppgaver, samt oppgaver knyttet til administrasjon, formidling mv. Det vises til retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger som ligger i HR-portalen

Kvalifikasjonsgrunnlag:

- (1) Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet eller
- (2) Gjennomført godkjent stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid på aktuelt fagområde eller dokumentert kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og med en særlig fordypning som er relevant for fagområdet eller disiplinen og
- (3) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Kode 1532 Dosent

Stillingsinnhold:

Forsknings- og undervisningsoppgaver, samt oppgaver knyttet til administrasjon, formidling mv. Det vises til retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger som finnes i HR-portalen

Kvalifikasjonsgrunnlag:

1)

- a) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet
- b) Dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet
- c) I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:
 - Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
 - Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
 - Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet
 - Oppbygging av vitenskapelige samlinger

og

(2) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning.

Kode 1013 Professor

Professor er den høyeste undervisnings- og forskerstilling ved universitetet.

Stillingsinnhold:

Forsknings- og undervisningsoppgaver, samt oppgaver knyttet til administrasjon, formidling mv. Det vises til retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger som finnes i HR-portalen

Kvalifikasjonsgrunnlag:

- 1) Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder eller
- 2) Omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå og
- 3) Dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning

Kode 1404 Professor*

Åremålsstilling med formål å styrke den faglige ledelsen av forskningsmiljøene/fagmiljøene og fremme kvaliteten på forskningen. Departementet har fastsatt retningslinjer for bruk av koden. Koden er ment å lette rekrutteringen til stillinger som vil bli tillagt ansvaret for den faglige styringen på prioriterte forskningsstrategiske fagområder. Interne søkere kan tilsettes i stillingen. Vedkommende bør da gis permisjon fra sin ordinære stilling under åremålstilsettingen.

Stillingsinnhold:

Faglig ledelse av prioriterte forskningsstrategiske fagområder, tverrfaglige satsninger, oppbygging av nye forskningsprogrammer/forskningsområder, etablering og drift av sentre for fremragende forskning.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Erklært kompetent som professor på grunnlag av sakkyndig vurdering. Betydelig evne til faglig lederskap, herunder stor faglig integritet, evne til faglig samarbeid, til utvikling av fagmiljøet, samt evne til og interesse for formidling av forskningsresultater.

Fremragende faglig innsats og faglig autoritet er i seg selv ikke tilstrekkelig kvalifikasjonsgrunnlag.

*Kode 1404 kan kun brukes etter godkjenning fra departementet.

Bruken av bistillinger ved UiT

Bistillingene skal i hovedsak brukes til å innhente kompetanse innen spesielle fagområder. De skal også bidra til å etablere nasjonale og internasjonale nettverk med den hensikt å utvikle og styrke den faglige aktiviteten, heve kompetansen ved UiTs og ivareta faglig ansvar for vitenskapelige samlinger.

Stillingene kan også brukes som middel til å realisere strategiske mål som for eksempel

oppbygging, etablering og videreutvikling av nye fag- og forskningsområder og for å realisere målet om bedre balanse mellom kjønnene i vitenskapelige stillinger.

Bistillingene skal i omfang holdes innenfor rammen av 20 % av hel stilling.

- **UTDANNINGSSTILLINGER**

Lønnsplan 17.515 Utdanningsstillinger

Kode 1019 Vitenskapelig assistent

Kode 1020 Vitenskapelig assistent

Kode 1017 Stipendiat

Kode 1378 Stipendiat

Departementet har med hjemmel i lov av 1. april 2005 nr. 15 om Universiteter og høyskoler § 6-4 fjerde ledd fastsatt forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

Generelt: Vitenskapelig assistent har et klart innhold av vitenskapelig- /undervisnings-/laboratorieassistanse i ulike sammenhenger, men uten forskningsrett og -plikt. Stipendiatstillinger er forbeholdt tilsatte under forskerutdanning med sikte på doktorgrad. Til begge stillingene kreves akademisk grunnkompetanse.

Kode 1019 Vitenskapelig assistent

Kode 1020 Vitenskapelig assistent

Stillingsinnhold:

Arbeidsoppgavene skal gi mulighet for innsikt i vitenskapelig arbeid og metode. Arbeidsoppgavene skal ligge på et akademisk nivå og skal bestå av vitenskapelig assistanse. I tilknytning til dette kan vedkommende pålegges undervisning, laboratoriearbeid og tilsvarende arbeid. Arbeidet skal ikke være av en slik karakter at det kreves forskerutdanning. Vitenskapelig assistent tilsettes for inntil to år.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Innplassering i de ulike stillingskodene for vitenskapelig assistent er avhengig av kompetanse. Tilsatte med universitets/høgskoleutdanning av lavere grad eller tilsvarende nivå innplasseres i kode 1019, og de med høyere grad eller tilsvarende nivå innplasseres i kode 1020.

Kode 1017 Stipendiat

Kode 1378 Stipendiat

Stillingsinnhold:

Stipendiat er en utdanningsstilling som har fullført forskerutdanning fram til doktorgrad som mål. Normal åremålsperiode er fire år med 25 % pliktarbeid (undervisning eller annet arbeid etter nærmere avtale med fakultetet)

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Det kreves mastergrad eller dokumentert kompetanse på tilsvarende nivå. Den som tilsettes må tilfredsstille kravene for opptak til et doktorgradsprogram.

Ved valg mellom stipendiatkodene legges vekt på kompetanse og avlønning.

Lønnsplan 90.400 Forsker

Kode 1108 Forsker

Kode 1109 Forsker

Kode 1110 Forsker

Kode 1183 Forsker

Kode 1108 Forsker

Stillingsinnhold:

Forskning, forskningsrelatert virksomhet og forskningsadministrasjon. Forsker kan videre veilede hovedfags- og doktorgradsstudenter.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Høyere grads eksamen ved universitet, høyskole eller tilsvarende.

Relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant yrkespraksis.

Kode 1109 Forsker

Kode 1110 Forsker

Stillingsinnhold:

Forskning, forskningsrelatert virksomhet og forskningsadministrasjon. Forsker kan videre veilede hovedfags- og doktorgradsstudenter.

Kvalifikasjonsgrunnlag:

Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet

Kode 1183 Forsker

Som for kodene 1109 og 1110, men kode 1183 forutsetter professorkompetanse.

MINSTELØNSAVTALER - vedlegg

- 1. Minstelønn ved kompetanseopprykk i forsknings og undervisningsstillinger**
- 2. Minstelønn ved tilsetting i kode 1109 forsker**
- 3. Minstelønn ved tilsetting av renholdere og renholdsbetjener**