



## UiOs lønnspolitikk oppdatert pr. 25. mai 2023

I tråd med hovedtariffavtalene i staten pkt. 2.3 har partene ved UiO utviklet en lokal lønnspolitikk. Lønnspolitikken er en felles plattform for hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som skal til for å nå virksomhetens mål.

Partene ved UiO legger til grunn at lønnspolitikken skal være en integrert del av [Universitetets personalpolitikk](#).

UiO og organisasjonene Parat, Akademikerne, Forskerforbundet og NTL UiO har i fellesskap utformet den lønnspolitikken som er nedfelt i dette dokumentet. Partene er enige om at lønnsfastsetting ved universitetet skal være forankret i disse omforente føringene. Partene er samtidig enige om at lønnspolitikken til enhver tid må tilpasses en kontinuerlig utvikling knyttet til blant annet skiftende rammevilkår, overordnede planer og strategier, bemanningssituasjon, arbeidsmiljøhensyn og andre relevante forhold.

Universitetets lønnspolitikk skal bidra til å sikre en forutsigbar og enhetlig praksis. Arbeidsgiver på alle nivåer er ansvarlig for å påse at lokale lønnsmessige disposisjoner tar utgangspunkt i gjeldende rammer. Dokumentets lønnspolitiske retningslinjer og kriterier for lønnsfastsetting skal brukes ved alle lønnsvurderinger, herunder nyrekruttering og lokale forhandlinger. Dette inkluderer midlertidig ansatte, ansatte med ekstern finansiering og ansatte med permisjon.

Lønnspolitikken prinsipper skal ha gjennomgående gyldighet ved hele UiO. Det enkelte miljø kan utforme tilpasninger ut fra hva som etter lokale forhold tilsier prioritering. Det kan eksempelvis være konkrete satsingsområder, rekrutterings/konkurransesituasjonen, særskilte kompetansebehov eller andre utfordringer som krever lønnsrelaterte virkemidler. Forutsetningen er at lokale valg av mer finmasket prioritering skal kunne forankres innenfor UiOs allmenngyldige lønnspolitikk.

Enhver lønnsfastsetting skal være forankret i en bevisst og forutsigbar lønnspolitikk, som skal være gjort kjent for de ansatte. Lønnspolitikken legitimitet er avhengig av åpenhet rundt praktiseringen av denne. Arbeidsgiver har derfor et spesielt ansvar for at de ansatte er informert om hvordan lønnspolitikken praktiseres både i forbindelse med nyansettelser og ved lokale lønnsforhandlinger.

### Utfyllende dokumentasjon og prosedyrer

Partene viser for øvrig til utfyllende dokumentasjon og prosedyrer for lønnsfastsetting, som er nedfelt i:



- [UiOs interne personalhåndbok, del 2](#), som beskriver blant annet føringer knyttet til:
  - fullmaktsforhold ved lønns plassering
  - lønns plassering ved kunngjøring og ansettelse
  - arbeidstakerorganisasjonenes drøftingsrett
  - lokale lønnsforhandlinger etter hovedtariffavtalens pkt 2.5.1
  - lokale lønnsforhandlinger etter hovedtariffavtalens pkt 2.5.3 "særlig grunnlag"
  - lønnsvurdering for ansatte i professor II-stillinger
- [Hovedtariffavtale mellom staten og Akademikerne og Unio \(regjeringen.no\)](#)
- [Hovedtariffavtale mellom staten og LO Stat og YS Stat \(regjeringen.no\)](#)
- [Stillingsstruktur for teknisk-administrative stillinger](#). Rettledningen viser hvilke stillingskoder som i hovedsak skal brukes ved UiO og gir generelle beskrivelser av basisoppgaver, ansvarsnivå og kvalifikasjonskrav i ulike teknisk-administrative stillinger ved UiO.
- [Særavtale om lønnstillegg for midlertidige ledelses- og koordineringsoppdrag](#)
- [Særavtale for valgt og ansatt ledelse ved UiO](#)
- [Avtale om vurdering av lønnsvilkår for ansatte ved UiO som tilstås opprykk til vitenskapelig toppstilling](#)
- [Lønnsvurdering etter ulønnet permisjon](#)
- [Retningslinjer for lønsmessig kompensasjon for verv som fastlønnset tillitsvalgt i Forskerforbundet, Parat, Akademikerne og NTL og for hovedverneombudet ved UiO](#)

### Generelle lønnspolitiske prinsipper

Partene er enige om at alle ansatte ved UiO skal ha likeverdig mulighet til faglig og lønsmessig utvikling. Vurdering av lønnsvilkår inngår i den enkelte leders plikt til evaluering, oppfølging og stimulering av sine medarbeidere. Leder skal tilby alle ansatte en årlig lønnsamtale.

Partene vil arbeide for tilfredsstillende lønnsvilkår for samtlige stillingskategorier.

Lønnspolitiske virkemidler skal bidra til å innfri de verdier og mål som er nedfelt i UiOs personalpolitikk.



UiO skal styrke sin stilling som forskningsuniversitet av høy internasjonal standard, og vil i den forbindelse videreutvikle personalpolitiske virkemidler som stimulerer til kvalitet. Viktige elementer i denne sammenhengen er en helhetlig lønnspolitikk, styrking av det generelle lønnsnivået og bruk av lønnsmessige virkemidler.

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 nivåer ved UiO. Objektive kriterier skal legges til grunn for lønnsfastsettelse.

Lønnsopprykk i lokale forhandlinger skjer i utgangspunktet ut fra vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse. Samtidig kan strukturelle og gruppevise hensyn, behov for å rette opp urimelige lønnsmessige forskjeller og andre relevante begrunnelser inngå som elementer. Partene skal arbeide aktivt for å jevne ut kjønnsbetingede lønnsforskjeller både innen og mellom stillingsgrupper.

Valg av stillingskode og lønnsnivå skal være forankret i en konkret vurdering av oppgaver, ansvarsnivå og kvalifikasjonskrav knyttet til den aktuelle stilling/medarbeider. UiO har behov for å benytte lønnsmessige virkemidler, herunder konkurransedyktig lønn, for å sikre at vi kan rekruttere og beholde særlig attraktiv kompetanse.

Arbeidsgiver vil i en situasjon hvor nyansatte får bedre lønnsbetingelser enn andre med sammenlignbare posisjoner og kvalifikasjoner, ha et særskilt ansvar for informasjon til de ansatte og en personalbehandling som sikrer et godt arbeidsmiljø. Fleksibilitet ved nyrekruttering forutsetter samtidig en aktiv satsing på lønnsutvikling for det øvrige personalet som allerede er ansatt. Så langt det er mulig må UiO ta sikte på å rette opp urimelige lønnsmessige forskjeller gjennom lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal på sikt bidra til at vi når et akseptabelt lønnsnivå for alle. Når hele potten legges ut til lokale forhandlinger vil partene lokalt også ta et større ansvar for å sikre generell lønnsutvikling for alle ansatte.

Lønnspolitikk som virkemiddel må kalkuleres inn i budsjettmessige prioriteringer og rammer. Det kreves systematisk innsats hvor tilgjengelige virkemidler for lønns plassering tas aktivt i bruk for å nå faglige og personalpolitiske mål.

Alle ansatte ved UiO skal ha likeverdig mulighet til å få vurdert om det foreligger grunnlag for lønnsopprykk. Lokale ledere pålegges spesielt å vurdere lønns plasseringen til ansatte som ikke har fått individuelt lønnsopprykk de siste 5 år i. Formålet med en slik regelmessig frekvens er å sikre synliggjøring, slik at alle ansatte kan få sin lønn vurdert med hensyn til om det er grunnlag for krav om lønnsjustering.

Styrking av det generelle lønnsnivå ved UiO er en utfordring både for arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene. UiO og organisasjonene vil derfor arbeide aktivt for å påvirke de sentrale partene i staten til et resultat som gagnar universitetets ansatte.



### Vitenskapelige stillinger

UiO skal ha god kvalitet på forskning, undervisning og formidling. Lønnspolitikken skal støtte opp under behov for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert forsknings- og undervisningspersonale, og for å tilpasse UiOs samlede kompetanse til egne prioriteringer. Lønnsmessige virkemidler skal kunne brukes til å støtte opp om forskeres egeninitierte forskning, også når denne ikke er del av universitetets eller fakultetenes større satsingsområde. Skal UiO være et attraktivt arbeidssted må den generelle målsettingen være at lønnsnivå reflekterer oppgaver og kompetanse.

Flere fagområder innenfor vitenskapelig sektor er utsatt for konkurranse fra ulike hold, som øvrig forsknings- og undervisningssektor, annen offentlig virksomhet og fra næringsliv. Tilgjengelige virkemidler i lønnsystemet må dermed benyttes aktivt både ved nyrekruttering og for å beholde ettertraktet kompetanse.

Utgangspunktet er at vitenskapelig personales lønsplassering skal vurderes ut fra helheten av arbeidsoppgaver. Bruk av lønsmekanismer skal stimulere bidrag til forsknings- og utdanningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet. Ambisjoner om å få flere forskere, forskergrupper og fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå tilsier at dokumenterte forskningsresultater kan tillegges særlig vekt.

For forskningsledelse bør UiO være spesielt aktive i bruk av lønnsmessige virkemidler, både ved nyrekruttering og under lokale lønnsforhandlinger, og tilby et lønnsnivå som reflekterer individuell kompetanse. Bidrag til utvikling av forskningsmiljøer behøver ikke nødvendigvis være ledelse av formell karakter. Gjennom initiativ og engasjement kan en medarbeider representere en betydelig drivkraft i prosjekter og lignende uten at vedkommende er tillagt lederansvar.

Vurdering av den enkelte ansattes lønnsnivå skal være forankret i de premisser som fremgår under pkt [1](#) [Generelle lønnspolitiske prinsipper](#), - se særlig 5. og 6. avsnitt. For øvrig skal det tas utgangspunkt i følgende kriterier:

- forskningsresultater, publikasjoner
- anerkjennelse i form av priser og lignende
- undervisningsinnsats, bidrag til utdanningskvalitet, gode studietilbud og læringsmiljøer
- formidling, profilering og synliggjøring av forskningsbasert kunnskap
- oppbygging/ utvikling av slagkraftige miljøer og gjennomføring av store prosjekter
- arbeid for å øke miljøets eksterne forskningsfinansiering



- tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet
- styrking av forskerutdanning og ivaretaking av rekrutteringspersonalet
- innovasjon
- utvikling av samarbeidsrelasjoner eksternt og internt
- aktivitet som stimulerer tverrfaglig tilnærming og samarbeid i grenseflater mellom fag/disipliner.
- målrettet profilering, nettverksbygging
- tillitsvern, deltakelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgrupper

Partene henviser for øvrig til de kriterier for kompetansevurdering som fremgår av [UiOs matrise for vurdering av kvalifikasjoner](#).

### Stipendiatstillinger

Tilgang på stipendiat er en kritisk faktor for vedlikehold og faglig fornyelse av UiOs virksomhet, og gode lønnsvilkår kan være en viktig stimulans for potensielle kandidater som vurderer å satse på en vitenskapelig karriere. Tilgjengelige virkemidler i lønssystemet må dermed utnyttes aktivt ved rekruttering. Stipendiat er for øvrig i en utdanningsstilling av relativt kort varighet, og stillingens karakter begrenser muligheten for kvalifisering til lønnsopprykk gjennom lokale lønnsforhandlinger.

Statens lønnsplan har to ulike stillingskoder for stipendiat, henholdsvis SKO 1017 og SKO 1378, men ingen føringer om grenseoppgang mellom disse kodene. Partene ved UiO anbefaler at universitetets enheter som hovedregel benytter SKO 1017 ved nyansettelse. Hovedformålet med det er å sikre stipendiat rimelig lønnsutvikling, gjennom automatiske ansiennitetsopprykk som gis til SKO 1017.

Stipendiatstillinger skal lyses ut med alternative muligheter for lønsplassering, og lønn ved ansettelse fastsettes etter individuell vurdering i hvert enkelt tilfelle. Momenter som skal inngå i en slik vurdering kan eksempelvis være:

- konkurranseutsatte felt
- attraktiv kompetanse
- spesialistutdanning eller andre tilleggskvalifikasjoner ut over embetseksamen
- relevant yrkeserfaring
- vitenskapelig erfaring/forskningsaktivitet



- lønnsnivå i sammenlignbare funksjoner
- behov for å begrense lønnsreduksjon ved overgang fra annen stilling

### Lederstillinger

Med enhetlig ledelse er både det faglige og det administrative lederansvaret formelt forankret hos henholdsvis dekan og instituttleder. Dette inkluderer også personal- og økonomiansvar. I praksis vil imidlertid mye av det administrative ansvaret være delegert til administrative ledere på fakultets- og instituttnivå.

Faglig ledelse innebærer ansvar for drift og utvikling av enhetens forskning, undervisning, forskningsformidling og annen faglig basert virksomhet. Langsiktig planlegging, prioritering og realisering av enhetens faglige mål er også integrert i lederfunksjonen. Lederen skal tilrettelegge materielle vilkår (som forskningsstøtte, utstyr, infrastruktur, driftsmidler o.l.) og organisatoriske forhold (som fordeling, organisering, administrering av arbeidet). Videre skal lederen bidra til å fremme kvalitet og produktivitet i den vitenskapelige virksomheten, samt motivere og stimulere til resultater.

Den som ivaretar administrativ ledelse har ansvar for teknisk- og administrativ drift og utvikling i sine miljøer. Det omfatter vedlikehold, videreutvikling og kvalitetssikring av disse. I tillegg bidrar administrativ ledelse i mange tilfeller som premissleverandør i overordnet planlegging og strategiorientert virksomhet. Dette krever forståelse for og innsikt i faglig-vitenskapelig virksomhet, fordi ansvar for tilrettelegging medfører oppgaver som er nært integrert i primærvirksomheten.

Den enkelte leders lønnsnivå vurderes skal vurderes blant annet på grunnlag av generelle lederegenskaper og tilrettelegging av arbeidsmiljø. I den sammenheng skal det legges vekt på lederens evne og vilje til å ivareta positive og konstruktive relasjoner til de ansatte og deres tillitsvalgte.

Virksomhetens karakter vil også i stor grad påvirke tyngden av lederansvar, og skal dermed legges til grunn ved vurdering av lederens lønnsnivå. Uavhengig av hva slags lederfunksjon det gjelder, og av hvilket organisatorisk nivå vedkommende er på, bør lønnsnivå være i tråd med de krav som følger av:

- Kompleksitet i virksomheten
  - eksempelvis enhetens størrelse, mangfold, innbyrdes variasjoner eller andre særlig utfordringer knyttet til underliggende miljøer, aktiviteter, bredden i disipliner og fagområder
- Kontrollspenn i lederansvaret



- som antall ansatte innenfor den enkelte enhet eller forvaltningsområde, særlige utfordringer knyttet til forvaltning av arbeidsgiveransvaret, konflikthåndtering, sikring av godt arbeidsmiljø og lignende
- Budsjettmessig omfang
  - størrelse på budsjettet, men også eventuelle andre kompliserende faktorer, som eksempelvis utstrakt ekstern finansiering
- Karakter på planleggings-, utviklings- og koordineringsansvar
  - både dimensjonen på feltet og omfanget av samarbeid/samordning i forhold til ulike faglige eller administrative samarbeidspartnere og/eller organisatoriske nivåer
- Særskilte behov for etablering og oppfølging av eksterne nettverk og samarbeidsrelasjoner
  - eksempelvis forholdet mellom universitets- og sykehusvirksomhet, behov for faglig eller administrativ samordning innenfor universitets- og høgskolesektoren eller andre tverrgående samarbeidsrelasjoner

Kriterier for individuell vurdering av ledere:

- Resultatoppnåelse knyttet til enhetens virksomhet
- Effektivisering og kvalitetssikring av virksomheten
- Tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø
- Utvikling av organisasjonen og av medarbeidere
- Administrativ fagkompetanse
- Forvaltning av lov- og avtaleverk og praktisering av partssamarbeid
- Utvikling av eget lederskap
- Særlig omfattende kompetanse

Faglig ledelse kan i tillegg vurderes ut fra:

- Ledelse av forskningsvirksomheten



- som å tilrettelegge for optimale rammevilkår, fremme kvalitet og produktivitet i den vitenskapelige virksomheten, motivere og stimulere til forskningsresultater, prioritering og realisering av faglige mål
- Ledelse av undervisningsvirksomheten
  - som å formulere kunnskaps- og pedagogiske mål, stimulere til videreutvikling og kvalitet i studieopplegg, undervisning og veiledning
- Ledelse av forskningsformidling
  - som å tilrettelegge for kunnskapsoverføring til publikum, videreutvikle formidlingsaktiviteter, bidra til legitimitet og forståelse for virksomheten i samfunnet
- Ledelse av annen faglig virksomhet og tjenesteyting
  - som offentlig pålagte oppgaver (eksempelvis ved profesjonsfakultetene), rådgivning, utredning- og utviklingsbistand

Når det gjelder stilling som rektor, prorektor, viserektor, dekan, prodekan, instituttleder og valgt seksjonsleder ved museene henviser partene til UiOs særavtale for valgt og ansatt ledelse.

### **Teknisk-administrative stillinger**

Lønnspolitikken skal støtte opp under behovet for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert teknisk-administrativt personale. Skal UiO være et attraktivt arbeidssted for disse gruppene, må den generelle målsettingen være at lønnsnivå reflekterer oppgaver og kompetanse.

Partene legger til grunn at bibliotek tjenester, administrative-, tekniske- og driftsmessige tjenester bidrar til å fremme UiOs mål.

Drift og utvikling av UiOs virksomhet er avhengig av en teknisk-administrativ stab som bidrar til et høyt servicenivå, effektivitet, kvalitet og profesjonalitet. Lønnsvurdering innenfor teknisk-administrative stillinger skal ta utgangspunkt i den enkelte arbeidstakers kompetanse og innsats i forhold til dette.

Bruk av lønsmekanismer skal stimulere til høyt kvalifisert administrativ forvaltning, og til tekniske tjenester som bidrar til sterke forskningsmiljøer. Svært mange ansatte innen tekniske og administrative stillinger opererer i grenselandet mellom teknisk-administrativ og faglig virksomhet, hvor oppgavene er tett integrert i primær virksomheten. Slike funksjoner krever solid faglig innsikt i tillegg til ren teknisk, henholdsvis administrativ kompetanse, og lønsvilkår skal da gjenspeile dette.





Andre viktige støttetjenester er knyttet til drift av UiOs areal og bygningsmasse. Bidrag til gode driftsmessige servicefunksjoner, effektiv drift av bygninger og tekniske anlegg skal kompenseres med lønnsnivå som reflekterer driftspersonalets kompetanse og innsats.

Innplassering av teknisk/administrative stillinger skal være forankret i [Stillingsstruktur for teknisk-administrative stillinger ved UiO](#). Rettledende stillingsbeskrivelse skal ligge til grunn ved utforming av stillingsstruktur, kunngjøring av ledige stillinger, lønnsfastsetting ved ansettelse og ved krav til lokale forhandlinger.

Vurdering av den enkelte ansattes lønnsnivå skal være forankret i de premisser som fremgår under [pkt 1 Generelle lønnspolitiske prinsipper](#), - se særlig 5. og 6. avsnitt. For øvrig skal det tas utgangspunkt i følgende kriterier:

- ansvars-/oppgavenivå og arbeidsutførelse
- oppgaver som krever høy grad av spesialisering
- bredde og/eller kompleksitet i oppgave/ansvarsområde
- oppgaver som befinner seg i avdelingsvise grensefelt og forutsetter særlig grad av samhandling
- nøkkelfunksjoner knyttet til koordinering og tilrettelegging
- utvikling av jobbens innhold
- initiativ, selvstendighet, fleksibilitet i arbeidet
- relevant utvikling/oppgradering av egen kompetanse
- arbeidserfaring
- utvikling av kvalitet på tjenestene
- samspill med vitenskapelig personale og bidrag til fagutvikling
- rådgivning/veiledning, for eksempel i forbindelse med kompetanseoppbygging
- tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø
- tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgrupper
- annen innsats som bidrar til utvikling av organisasjonen og/eller fellesskapet