

	<h2>Lønnspolitikk</h2> <p>Justert 11.06.2018 grunnet hovedtariffavtalene 2018-2020</p>	Eier (rolle) HR/Personal	Godkjent dato 14.08.2017
		Forhandlet i: SU/tillitsvalgte	Versjon 2.0
		Neste Revisjons dato	Side 1 av
		Oppsigelse ihht Tjenestetvistloven	

Mål

Med hjemmel i hovedtariffavtalene i staten har partene i NIBIO utviklet en lokal lønnspolitikk. Med lønnspolitikk menes prinsipper for hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

NIBIO skal være en ledende kunnskapsbedrift og skal ha en lokal lønnspolitikk som aktivt bidrar til måloppnåelse både for instituttet og for hver enkelt ansatt. Lønnspolitikken skal bidra til kompetanseutvikling, stimulere fleksibilitet og mobilitet. Instituttet skal bruke alle virkemidler som er hjemlet i hovedtariffavtalene, og utvikle en konkurransedyktig lønnspolitikk slik at virksomheten kan tiltrekke, rekruttere, utvikle og beholde kompetente og motiverte medarbeidere.

Lønnspolitikken skal bidra til å fremme likestilling, mangfold og et godt arbeidsmiljø, der også midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

Prinsipper

Partene er enige om at NIBIO

- Praktiserer en lønnspolitikk som preges av åpenhet og forutsigbarhet
- Fastsetter stillingskategori og lønn med utgangspunkt i vurdering av ansvar og oppgaver, kompetanse og resultater. Kompetanse omfatter både utdanning og erfaring
- Aksepterer at markedsverdi kan påvirke individuell lønnsfastsettelse
- Vurderer medarbeidere etter hovedkriteriene i lønnspolitikken (se kapitlet «Gjennomføring av lokal lønnspolitikk, del II» nedenfor)
- Unngår skjevheter som ikke kan begrunnes i gjeldende lønnspolitikk
- Sikrer ansatte en forsvarlig lønnsutvikling

Lønnsfastsettelse

Lønnsfastsettelse skjer ved:

- Ansettelse
- Ny vurdering inntil 12 måneder etter tilsetting
- Overgang fra midlertidig til fast stilling
- Ansiennitetsopprykk
- Sentrale- og lokale forhandlinger
- Forhandlinger på særlige grunnlag
- Forhandlinger om funksjonstillegg for krevende prosjektleder- og koordineringsoppgaver i tråd med kriterier definert i «Vedlegg til lønnspolitikken»
- Avlagt doktorgrad
- Ved opprykk til 1183 etter godkjent komitebedømming

Ved oppnådd doktorgrad gis ansatte opprykk med to lønnsrammealternativ eller tilsvarende årslønn, hvis ikke det automatisk gis et større tillegg på grunn av kodeendring. Virkningstidspunkt for ny lønn settes til dato for innlevert avhandling.

Ved godkjent bedømming til kode 1183 gis ansatte to lønnstrinn eller tilsvarende årslønn, hvis ikke det automatisk gis et større tillegg på grunn av kodeendring. Virkningstidspunkt for ny lønn settes fra søknadsdato.

Det er et lederansvar å bidra til at medarbeiderne er riktig lønnplassert i forhold til ansvar, kompetanse og resultater. Lederne skal hvert år i forbindelse med årlige lokale lønnsforhandlinger, vurdere lønnplasseringen for sine medarbeidere, og gi sin innstilling om hvilke eventuelle endringer som er ønskelig, jf. hovedkriterier i lønnspolitikken (se kapitlet «Gjennomføring av lokal lønnspolitikk, del II» nedenfor)

Lønssamtale

Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om lønn. Nærmeste leder med personalansvar skal en gang hvert år tilby sine medarbeidere en lønssamtale. Hensikten skal være å klargjøre forhandlingsprosessen og gi den enkelte mulighet til å diskutere sin lønnsinnplassering i henhold til lønnspolitikken samt mulighet for videre lønnsutvikling. Samtalen skal gjennomføres som en selvstendig samtale, men kan tas i forbindelse med den årlige utviklingssamtalen.

Gjennomføring av lokal lønnspolitikk

I. Lønnsfastsettelse ved nytilsetting

Minimumslønn for nyansettelse i NIBIO er lønnstrinn 39/årslønn tilsvarende lønnstrinn 39. Lønnen kan være lavere for sesong- og sommerhjelp. Ved rekruttering skal det skrives en kravspesifikasjon med hensyn til ansvar/oppgaver og kompetansekrav. Ut fra spesifikasjonen fastsettes lønnsnivået i tråd med målene og prinsippene for lønnspolitikken. Ved hver rekruttering skal lønnsnivået vurderes i forhold til markedet for den ønskede kompetansen og det interne nivået. Risiko for at det oppstår uheldige lønnsmessige skjevheter i forhold til andre medarbeidere skal inngå i vurderingen.

Nyansatte tilbys samme lønn på begge hovedtariffavtalene. I vedlegget til lønnspolitikken er spennet relatert til lønnstrinn etter Hovedtariffavtalen for LO Stat, Unio og YS Stat og tilsvarende årslønn etter Hovedtariffavtalen for Akademikerne.

Bruk av stillingskoder, kvalifikasjonskrav, lønsspenn for stillinger mv.

Dette fremgår av dokumentet «Vedlegg til lønnspolitikken»

Praksis ved innplassering ved tilsetting i stillinger som har lønnsramme (gjelder for Hovedtariffavtalen for LO Stat, Unio og YS Stat):

A. Prinsipper:

- Der stillingskoden har en lønnsramme (LR) er prinsippet å innplassere lavest mulig i LR før en bruker direkte plassering, dvs. fra alternativ 11 i LR.
- Hvilke LR-alternativer som NIBIO skal benytte for de enkelte stillinger/koder, er angitt i dokumentet «Vedlegg til lønnspolitikken».
- Innplasseringen på lønnstrinn eller tilsvarende årslønn skjer etter beregning av tjenesteansiennitet i henhold til godskrivingsreglene for stillingen som fremgår av Hovedtariffavtalen for LO Stat, Unio og YS Stat

B. Høyere rammealternativ etter reell begrunnelse

Dersom stillingen skal innplasseres i et høyere lønnstrinn/årslønn enn laveste angitte alternativ i «Vedlegg til lønnspolitikken» tilsier, skal innplasseringen begrunnes i tråd med kriteriene i lønnspolitikken. I slike tilfeller skal det alternativet i lønnsrammen som reell ansiennitet gir mulighet for, benyttes.

C. Fiktiv ansiennitet i stillingen

For de stillingene der godskrivingsreglene i hovedtariffavtalen angir minimum avlønning for lønnsinnplassering og bruk av fiktiv ansiennitet for å få det til, skal det alternativet i LR som gir lavest antall år fiktiv ansiennitet benyttes.

D. Intern regel for ansiennitet ved ansettelse av forsker kode 1109 og postdoktor kode 1352:

Ansiennitet kan gis fra oppnådd doktorgrad etter følgende praksis:

- Utgangspunktet er lønnsramme 24, lønnsrammealternativ 3 eller tilsvarende årslønn.
- Ansiennitet kan gis for forskererfaring etter oppnådd doktorgrad.
- Høyere lønnsrammealternativ kan benyttes i tråd med bestemmelsene i bokstav B, over.
- Ingen andre godskrivingsregler kommer til anvendelse.

Dette utfyller bestemmelsene i Hovedtariffavtalen for LO Stat, Unio og YS Stat, lønnsplan, for tilsetting av forsker kode 1109 og postdoktor kode 1352 (som sier «Ingen godskrivingsregler kommer til anvendelse»). Ansiennitet her regnes som *tilleggsansiennitet*, jf. fellesbestemmelsene, § 2, pkt. 6.

II. Lokale forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger bygger på de bestemmelser som er fastsatt i hovedtariffavtalene. Hovedregelen er at lønns- og stillingsendringer skjer på individuelt grunnlag. Det skal forhandles om hvilke virkemidler som skal benyttes i de lokale lønnsforhandlingene; generelle tillegg, gruppetillegg og individuelle tillegg.

a) Årlige forhandlinger

De lokale forhandlinger skjer etter at partene sentralt har inngått avtaler og fastsatt de økonomiske rammene. I NIBIO skjer forhandlingene mellom ledelsen og tillitsvalgte for organisasjonene. Det lokale oppgjøret omfatter alle ansatte.

I de tilfeller der det avtales forhandlinger på individuelt grunnlag, har hver enkelt ansatt rett til å fremme individuelt krav om lokal lønns- og stillingsendring. Kravet må i hovedsak begrunnes i forhold til de avtalte individuelle vurderingskriteriene i lønnspolitikken. Disse skal være stabile over tid, og alle ansatte skal være kjent med dem. Vektlegging av vurderingskriteriene tilpasses stillingens oppgaver og ansvar. Medarbeidere som er organisert stiller krav gjennom sin fagorganisasjon. Uorganiserte fremmer krav til sin nærmeste leder.

Hovedkriterier for vurdering av den enkelte medarbeider

Kriteriene skal vurderes ut fra den enkeltes arbeidsoppgaver og ansvar i stillingen knyttet opp mot mål som er satt i utviklingssamtalen.

❖ Resultater

- Er faglig dyktig og bruker kompetansen aktivt
- Arbeider selvstendig, effektivt og løsningsorientert
- Evner å nå oppsatte mål og leverer med riktig kvalitet til rett tid
- Skaffer eksternt finansierte prosjekter til seg selv og andre
- Bidrar til fellesskapet på prioriterte oppgaver

- ❖ Samarbeid
 - Ytrer egne meninger på en konstruktiv måte og respekterer andres
 - Deler kompetanse og anerkjenner andres bidrag
 - Er serviceinnstilt internt og eksternt
 - Bidrar til samarbeid på tvers

- ❖ Ambassadører internt og eksternt
 - Tar ansvar for godt arbeidsmiljø
 - Kommuniserer åpent, lyttende og involverende med kolleger og omverden
 - Bidrar til positivt omdømme for NIBIO

- ❖ Utvikling
 - Tar initiativ og tenker nytt
 - Tar medansvar og bidrar til resultater utover eget område
 - Er fleksibel, omstillingsvillig og bidrar til konstruktive løsninger

Tillegg for ledere med personalansvar

- ❖ Sikrer resultater
 - Utvikler og skaper oppslutning om mål, strategier og planer
 - Klargjør prioriteringer og forventninger til kvalitet og framdrift
 - Tilrettelegger for samarbeid, effektiv arbeidsorganisering og gode prosesser – også på tvers

- ❖ Skaper gode relasjoner
 - Ser sine medarbeidere gjennom oppfølging og god kontakt
 - Gir tydelige og konstruktive tilbakemeldinger
 - Tilpasser delegering, støtte og styring til den enkelte medarbeider
 - Tilrettelegger slik at medarbeiderne kan ta i bruk og utvikle sin kompetanse

I tillegg til individuelle vurderingskriterier kan det også ut fra årlige prioriteringer legges særskilte føringer til grunn for de lokale forhandlinger. Slike føringer kan bestemmes både sentralt og lokalt. De lokale føringene avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte med utgangspunkt i aktuelle lønnspolitiske utfordringer på instituttet. Utjevning av oppståtte skjevheter er en aktuell føring i den lokale lønnspolitikken.

Prosessen i lokale forhandlinger:

1. Forberedende møte mellom ledelse og tillitsvalgte der alle avtaler om oppgjøret inngås (økonomisk ramme, lokale føringer, eventuelt forhandlinger om generelle tillegg eller for grupper av ansatte, forhandlingsmodell, tidsplan, informasjon m.m.).
2. Informasjon til ansatte om føringer, kriterier, søknadsprosedyre og frister.
3. Gjennomføre lønnsamtale i forkant av lønnsforhandlingene.
4. Eventuell oversendelse av individuelle lønns- og stillingskrav på omforent kravskjema (NIBIO mal). Ansatte som er organiserte fremmer krav til sin organisasjon – de øvrige til sin nærmeste leder.
5. Vurderinger og prioriteringer av krav i organisasjonene og i NIBIO sin linjestruktur. NB! Alle avdelingsledere skal vurdere og prioriterer sine medarbeidere som igjen skal videreformidle sine

prioriteringer til divisjonsdirektør.

6. Ledelsen deler ut elektronisk relevant informasjon om alle ansatte (koder, ramme, trinn, ansiennitet, stillingsprosent) og et omforent statistisk materiale til bruk for fagforeningene.
7. Gjensidig utveksling av krav mellom fagorganisasjonene og ledelsen.
8. Fagforeningene leverer hver sin prioriterte kravliste for sine medlemmer ved forhandlinger om individuelle lønnstillegg.
9. Arbeidsgiver legger frem et første tilbud
10. 2-3 tillitsvalgte fra hver fagforening deltar i forhandlingene.
11. Forhandlingene føres i fellesmøter med alle fagforeningene. Det kan avtales sær møter mellom parter i forhandlingene. Forhandlinger på særlige grunnlag etter HTA 2.5.3 skjer i fellesmøte med alle organisasjonene i forkant av årlige lokale forhandlinger.
12. Evaluering av forhandlingsprosessen i etterkant som danner grunnlag for senere oppgjør

b) Forhandlinger på særlige grunnlag

Presisering av HTA 2.5.3 nr. 1 a)

Kriteriene for forhandlinger på særlig grunnlag fremgår av hovedtariffavtalene. I NIBIO er partene enige om hva som skal vektlegges når det gjelder lønnskrav grunnet vesentlige endringer i oppgaver og ansvar, jf HTA 2.5.3 nr. 1 a).

Det avgjørende er at arbeidstakeren har fått oppgaver som ligger kvalitativt på et høyere nivå enn tidligere. I tillegg må de oppgaver som er kvalitativt forskjellige fra tidligere ha et omfang som gjør endringen vesentlig. Kravet om vesentlig endring går både på arbeidsoppgavenes nivå og omfang.

I tolkningen av hva som er vesentlige endringer legges følgende kriterier til grunn:

- Nivå:
 - o Endringene har endret nivået i stillingen ved:
 - økt kompleksitet
 - økt ansvar
- Omfang:
 - o Endringene må være av et vesentlig omfang og utgjøre en stor del av arbeidstakerens nye arbeidsdag

Begge kriteriene skal legges til grunn ved forhandlinger. Innholdet i stillingen skal vurderes etter hva oppgavene var ved forrige lønnsvurdering. Endringene i oppgaver skal beskrives sammenlignet med tidligere oppgaver.

Dersom endringene har skjedd gradvis over tid, må dette komme tydelig fram.

Prosess

Krav fremmes til HR/Personalavdelingen når de oppstår, men forhandlinger gjennomføres primært 2 ganger pr. år, i april og oktober. Forhandlingene om høsten gjennomføres i forbindelse med de årlige lokale lønnsforhandlingene, jf kapitlet «Prosess i lokale forhandlinger» ovenfor.

Dersom det kommer krav som det må tas hurtig avgjørelse på, gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte så fort som mulig.

Vedlegg til lønnspolitikken

Vedlegget er utfyllende til lønnspolitikken og inneholder oversikt over stillingskoder, kravspesifikasjoner, stillingers lønsplassering, definisjon av sentrale begreper og hvilke arbeidstitler det er anledning til å bruke. Dokumentet revideres minimum en gang årlig etter drøfting med de hovedtillitsvalgte i sammenheng med lønnsforhandlingene.

Oppsigelse av lokal lønnspolitikk

Lokal lønnspolitikk kan sies opp av en av partene, eller en ny Hovedtariffavtale kan fastsette rammer som nødvendiggjør en ny eller revidert utgave av lønnspolitikken. Oppsigelsen skal være begrunnet, og den skal skje senest 1. mai. Partene skal deretter enes om en ny felles politikk før de ordinære årlige forhandlinger samme år.