NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
S-sak 55/08

05.08.2008 PA/pw
Arkiv:

NOTAT

Til: Styret
Fra: Rektor
Om: Lønnspolitikk

Tilråding:
Lokale lønnsforhandlinger:

- NTNU setter ikke av ekstra midler til forhandlingspotten under årets lokale lønnsforhandlinger pr. 01.08.2008.
- Blant ansatte med høyere utdanning som det ut fra en markedssituasjon er vanskelig å beholde og rekruttere, skal ansatte i undervisnings- og forskerstillinger prioriteres.
- Lønn ved NTNU skal være mer individbasert ved at større deler av lønnsrammer og lønnsspenn tas i bruk.
- Ekstraordinær arbeidsinnsats, spesielt innenfor undervisning og forskning, skal honoreres.

Statens lønns- og budsjettpolitikk:

- Universitets- og høgskolerådet bes arbeide for et felles økonomisk løft for slik å kunne bedre lønnsvilkårene for konkurranseutsatt arbeidskraft innenfor sektoren.
- NTNU ønsker at en større del av lønnsoppgjøret skal foregå lokalt for derved å få mer tilpasset lønn i forhold til virksomhetens behov.

---

1. Innledning

Statens lønnssystem forutsetter at de lokale parter har en egen lønnspolitikk. Denne anbefales å være en innarbeidet del av personalpolitikken, som i sin tur bør baseres på den enkeltes virksomhets oppgaver, personalsituasjon og budsjett.

NTNUs formelle lønnspolitikk er i dag et omforent dokument utarbeidet i samarbeid med tjenestemannsorganisasjonene. Dokumentet er i all hovedsak en opplisting av hvilke statlige stillinger som kan benyttes ved NTNU, hva slags arbeidsoppgaver som er knyttet til disse stillingene og hva slags kompetanse som kreves. Det er også utarbeidet et kapittel som beskriver kriterier og prosedyrer for endring av lønn. Dette dokumentet legges til grunn for bl.a. lokale lønnsforhandlinger. Dokumentet er imidlertid utformet slik at begge parter står fritt til å gjøre sine prioriteringer.

Med en ambisjon om å bli et internasjonalt fremragende universitet vil NTNUs humankapital være en avgjørende faktor. I tillegg til å etablere rekrutteringsprosesser som sikrer at vi får den nødvendige kompetanse – spesielt innen undervisnings- og forskerstillinger, er det nødvendig å ha en lønnspolitikk gjør at NTNU tiltrekker seg de beste, og som gjør at de også blir værende i sine stillinger.

2. Lønnsdannelse i staten – og arbeidsgivers handlingsrom

Lønn for arbeidstakere i staten fastsettes og endres på ulike måter, dels ensidig av arbeidsgiver, og dels gjennom forhandlinger på ulike nivå med tjenestemannsorganisasjonene. Både de ulike stillingers lønnsnivå, og prosesser som må følges for å endre lønn for ansatte, er fastsatt i Hovedtariffavtalen.

Den første beslutningen vedrørende lønn tas i forbindelse med utlysning og tilsetting i stilling. Mens stillingstypen bestemmes ut fra stillingens arbeidsoppgaver (undervisning og forskning, rådgivning, laboratoriestøtte, renhold osv.), vil en for hver av stillingene ha en øvre og nedre grense for lønn. Innenfor den aktuelle stillings lønnsramme foretar arbeidsgiver et valg - først i forbindelse med utlysning, og deretter ved tilsetting. Innen 12 måneder etter tilsetting kan arbeidsgiver revurdere lønnsplasseringen.

Arbeidstakerens lønnsendring etter dette skjer hovedsaklig gjennom lønnsforhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene. Årets lønnsoppgjør kan tjene som et eksempel på typiske lønnsforhandlinger: Med virkning fra 1. mai økes lønnen for alle lønnstrinn ved en kombinasjon av kronetillegg og prosenttillegg – noe som berører samtlige statsansatte. Fra samme dato heves alle stillinger med lønnsspenn (stillinger som er direkte lønnsplassert, i motsetning til stillinger med ramme som har ansiennitetsstige) med to lønnstrinn i bunnen og to på toppen – noe som berører bare en del av de ansatte i staten.

Med virkning fra 1. juli føres sentrale justeringsforhandlinger innenfor en på forhånd avtalt pott. For 2008 er denne avtalt til å være 1 % av lønnsmassen. Et typisk eksempel på resultat av slike forhandlinger vil være at bestemte stillinger får økt lønn. For universitets- og høgskolesektoren gjelder dette først og fremst stillinger som avdelingsdirektør (bl.a. fakultetsdirektør), seniorkonsulent, hovedbibliotekar, overingeniør, senioringeniør, rådgiver, renholdsleder, driftstekniker, driftsleder og professor. Disse stillingsinnehaverne går opp ett lønnstrinn.

Videre føres det lokale forhandlinger (etter Hovedtariffavtalens 2.3.3) med virkning fra 1. august innenfor den enkelte virksomhet. Disse føres innenfor rammene av NTNUs lønnspolitikk – se vedlegg. For 2008 er denne avtalt til å være 1.40 % av NTNUs lønnsmasse. Vanligvis er virksomhetene gitt anledning til å skyte inn ytterligere midler.

Disse lokale forhandlingene er vanligvis individrettede idet de baserer seg på innspill fra enkeltansatte via tjenestemannsorganisasjonene og lokale ledere. I 2007, derimot, ble det gjennomført gruppevise lønnsforhandlinger. Bakgrunnen for dette var hovedsakelig at partene sentralt hadde lagt lite penger i forhandlingspotten.

Partene har dessuten etablert en forhandlingsordning (etter Hovedtariffavtalens 2.3.4.1a) mellom de ordinære lønnsforhandlingene der det er anledning til å endre lønn for enkeltansatte dersom ”det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/arbeidstakerens lønn”.

Dersom det er gjennomført effektivitetstiltak uten produktivitetsavtale, kan det føres lønnsforhandlinger etter Hovedtariffavtalens 2.3.4.1b.

Etter Hovedtariffavtalens 2.3.4.2 kan partene videre forhandle om økt lønn til arbeidstakere dersom disse ellers kan være vanskelig å rekruttere eller beholde, eller dersom de har utført en ekstraordinær

innsats. I motsetning til andre lønnsforhandlinger der en tvist kan ankes, vil imidlertid arbeidsgivers siste tilbud her gjøres gjeldende ved uenighet.

Nytt i år er 2.3.4.3 i Hovedtariffavtalen der det heter at arbeidsgiver i samråd med tillitsvalgte skal rette opp dokumenterbare lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn.

Og endelig kan partene inngå en produktivitetsavtale dersom det skal gjennomføres produktivitetstiltak. Slik avtale kan medføre økt lønn for berørte arbeidstakere.

Oppsummert har arbeidsgiver (NTNU) følgende handlingsrom hva angår fastsetting av lønn og endring av denne:

- Fastsette lønnspenn innenfor stillingens rammer ved utlysning.
- Fastsette lønn for arbeidstaker ved tilsetting.
- Fastsette ny lønn etter 12 mnd.
- I samråd med tjenestemannsorganisasjonene rette opp dokumenterbare lønnsforskjeller når disse ikke kan forklares med annet enn kjønn.
- Fastsette ny lønn dersom det er vanskelig å beholde vedkommende.
- Fastsette ny lønn dersom vedkommende har utført en ekstraordinær innsats.

(De to siste kulepunktene forutsetter forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene. Arbeidsgivers siste tilbud gjøres imidlertid gjeldende ved uenighet.)

Dessuten kan arbeidsgiver etter forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene

- fastsette ny lønn gjennom lokale forhandlinger (2.3.3-forhandlinger)
- fastsette ny lønn gjennom dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/arbeidstakerens lønn (2.3.4.1a-forhandlinger)
- fastsette ny lønn derom det er gjennomført effektiviseringstiltak uten produktivitetsavtale (2.3.4.1b-forhandlinger)
- inngå produktivitetsavtale (2.3.5)

3. Lønnsstatstikk

Det er foretatt noen sammenlikninger av lønn med andre virksomheter. Siden kjerneområdene for et universitet er undervisning og forskning, og ikke for eksempel økonomi- eller personalforvaltning, er det naturlig å sammenlikne lønn for våre vitenskapelige stillinger. Det antas at vi først og fremst konkurrerer med privat virksomhet og med andre virksomheter innen universitets- og høgskolesektoren, og i mindre grad med annen offentlig virksomhet.

3.1 Sammenlikning mellom universitetene

Fra Statens Sentrale Tjenestemannsregister er det hentet gjennomsnittslønn for professor, førsteamanuensis, post doktor og stipendiat ved universitetene og Norges Handelshøyskole:

(Tall pr. 01.10-2007)

	Professor	**Førsteaman.**	**Post doktor**	**Stipendiat**
UiO	576 000	464 000	410 000	335 000
UiS	552 000	446 000	410 000	334 000
UiB	560 000	441 000	399 000	334 000
UMB	562 000	444 000	406 000	331 000
NTNU	571 000	453 000	403 000	335 000
UiT	571 000	453 000	402 000	343 000
NHH	615 000	470 000	462 000	333 000

Tabellen viser at de øvrige universitetene neppe utgjør noen trussel mot NTNU når det gjelder lønnsnivå. Det kan stille seg noe annerledes for de fagene ved NTNU der det konkurreres om samme kompetanse som ved NHH (Norges Handelshøyskole), men det antas at også her vil andre forskjeller mellom virksomhetene være mer avgjørende for valg av arbeidsplass.

3.2 Sammenlikning med privat virksomhet

Fra NOU 2008: 10 Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2008 – Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene, er det hentet tall som viser gjennomsnittlig lønn i ulike type virksomheter for ansatte med universitets- og høgskoleutdanning ut over 4 år. Disse er sammenliknet med gjennomsnittslønn for hhv. førsteamanuensis og professor ved NTNU.

(Tall pr. 01.09/01.10-2007)

Type virksomhet	**Årslønn**	**Førsteaman.**	**Andel**	**Professor**	**Andel**
Industri	635 000	453 000	71 %	571 000	90 %
Bygg- og anlegg	641 000	453 000	71 %	571 000	89 %
Varehandel	605 000	453 000	75 %	571 000	95 %
Finans	716 000	453 000	63 %	571 000	80 %
Skoleverket	439 000	453 000	103 %	571 000	130 %
Staten	459 000	453 000	99 %	571 000	124 %
Kommune/fylke	450 000	453 000	101 %	571 000	127 %
Helseforetak	624 000	453 000	73 %	571 000	92 %

Tallene er ikke umiddelbart enkle å sammenlikne. For det første hadde det vært ønskelig med en statistikk som viser lønn for ansatte i de andre sektorene med samme formelle utdanning som våre vitenskapelige ansatte har (normalt doktorgradsutdanning). Det er grunn til å tro at forskjellene da hadde blitt adskillig tydeligere. Men siden våre vitenskapelige ansatte har minst ”universitets- og høgskoleutdanning ut over 4 år” gir oversikten en pekepinn på sammenliknbare lønnsforhold.

Oversikten viser at våre førsteamanuenser har om lag samme lønn som gjennomsnitt i staten for øvrig, kommune/fylke og skoleverket, mens de har 63 % - 73 % av gjennomsnittslønn i øvrige sektorer.

Tilsvarende har våre professorer 124 % - 130 % av lønn for ansatte i staten for øvrig, kommune/fylke og skoleverket, mens de har 80 % - 92 % av gjennomsnittslønn i øvrige sektorer.

3.3. "Forskerrekruttering og opptrappingsplanen", notat nr. 2007/37 fra Statistisk sentralbyrå

Her er det foretatt en rekke sammenlikninger av lønnsutvikling for arbeidstakere med ulik utdanning og med ulikt nivå på utdanningene, og det er undersøkt forskjeller i avlønning i offentlig og privat sektor. Data er fra 2000 – 2002.

Selv om lønnsutviklingen er noe ulik med hensyn til begynnerlønn rett etter endt utdanning og lønn 40 år etter, gir tallmaterialet noen entydige funn:

- Realister og ingeniører med minimum hovedfagseksamen lønnes lavere enn jurister, leger/tannleger og økonomer.
- Realister og ingeniører med doktorgrad og jobb i universitets- og høgskolesektoren har lønn under lønnen til realister og ingeniører uten doktorgrad men med jobb i privat sektor.
- Realister og ingeniører med doktorgrad og jobb i universitets- og høgskolesektoren lønnes lavere enn jurister, leger/tannleger og økonomer innen denne sektoren.

Når det gjelder rekruttering er det særlig det andre kulepunktet som er problematisk: For de dyktigste innen realfag og ingeniørfag gis de ikke økonomiske insitamenter til å ta en doktorgrad for så å satse på en yrkeskarriere innen universitets- og høgskolesektoren. *Dette er kanskje det mest utfordrende funnet i det innsamlede tallmaterialet.*

4. Utfordringer knyttet til økt bruk av lønn som rekrutteringsmetode

Gitt at det er nødvendig å rekruttere bedre kvalifiserte medarbeidere generelt - og undervisnings- og forskerpersonale spesielt - de neste årene, vil økt lønn være ett av virkemidlene for å lykkes.

Dette er ikke uproblematisk.

For det første er NTNUs lønnsbudsjett allerede anstrengt ved at store andeler av budsjettrammen settes av til lønn på bekostning av drifts- og utstyrsmidler. Ekstra lønnsøkninger til en del av de ansatte må innenfor NTNUs ramme derfor enten gå på bekostning av drift og utstyr, eller ved at antall ansatte reduseres for å finansiere andres økte lønninger.

Dette må antas å være et gjennomgående problem i hele sektoren, og egner seg derfor å bli tatt opp som et felles anliggende innenfor universitets- og høgskolerådet.

For det andre er det en tradisjon i Norge - sammenliknet med andre land - å ikke ha for store forskjeller i lønn. Lik lønn for likt arbeid har vært et slagord lenge, og at lønnsnivået i større grad skal være markedsavhengig enn det er i dag vil kunne oppleves som lønnspolitisk vanskelig.

Som nevnt under pkt. 2 har arbeidsgiver anledning til å øke lønn både dersom det er vanskelig å rekruttere og beholde arbeidstakere, og dersom arbeidstakeren har gjort en ekstraordinær innsats. Arbeidsgiver bør være spesielt oppmerksom på den siste muligheten i fagmiljøer der arbeidsmarkedet ikke er spesielt stramt.

På sentralt nivå skal en være varsom med å gå nærmere inn på hva som kan menes med ”ekstraordinær innsats” fordi dette vil kunne være forskjellig fra stillingstype til stillingstype, og avhengig av hva slags fagmiljø som er aktuelt og hvilke utfordringer dette fagmiljøet har. Men for undervisnings- og forskerstillinger vil fremragende *undervisning og veiledning* dokumentert for eksempel gjennom tilbakemeldinger fra studenter kunne belønnes, likeså vil fremragende *forskning* dokumentert gjennom publikasjoner i viktige tidsskrifter e.l. kunne utløse ekstra lønn. Annen virksomhet som for eksempel *oppbygging av fagmiljøer, innovasjon* osv. kan være utløsende faktorer for øking av lønn.

5. Andre tiltak som virker rekrutterende

Å konkurrere fullt ut på lønn med for eksempel industriell virksomhet vil antakelig være umulig jfr. ovenfor. NTNU bør derfor forsterke og synliggjøre andre konkurransefortrinn i tillegg. Dette kan være (gjennomgangs)boliger, barnehage, jobb til ektefelle, stipendiat- og post.doc. stillinger som stilles til disposisjon, forskningsterminer, vitenskapelig utstyr osv. For mange forskere vil nettopp slike ting være avgjørende for å ta en stilling ved NTNU, forutsatt at lønnen er over en viss grense.

6. Lokale lønnsforhandlinger

Høsten lokale lønnsforhandlinger må bl.a. ta utgangspunkt i lønnsendringene som er og vil bli avtalt sentralt, og i de spesielle utfordringene NTNU har:

- For en del utvalgte lønnstrinn slår de generelle tilleggene på hovedlønnstabellen slik ut:

Lønns-Trinn	**Tillegg i kroner**	**Tillegg i prosent**
20	16.000	6,9 %
30	16.000	5,9 %
40	16.000	5,1 %
50	17.100	4,6 %
60	20.400	4,6 %
70	24.600	4,6 %
80	31.300	4,7 %
90	32.000	3,6 %

  Denne delen av lønnsoppgjøret må derfor sies å ha en *lavtlønnsprofil*. På den annen side er det lagt til tre nye lønnstrinn på toppen av tabellen, noe som vil komme de *høytlønnede* til gode. Dette siste vil imidlertid ha marginal effekt på profilen.

- Alle lønnsspenn heves med to trinn i bunnen og to på toppen. Dette betyr at de som pr. 30.04.2008 hadde laveste lønn i stillinger med lønnsspenn går opp to lønnstrinn, og de som ble lønnet etter det nest laveste trinnet blir gitt ett lønnstrinnsopprykk. Andre i slike stillinger, og ansatte i stillinger med ramme (ansiennitetsstige), berøres ikke av dette. En gjennomgang av NTNUs lønnsstatistikk viser at praktisk talt ingen av våre ansatte berøres av dette: De aller fleste har høyere lønn enn laveste i lønnsspennet, eller de er lønnet over lønnsramme.

- Utfallet av justeringsforhandlingene for NTNUs vedkommende er i hovedsak at ansatte (omtrentlig antall i parentes) i stillinger som avdelingsdirektør (20), seniorkonsulent (55), hovedbibliotekar (15), overingeniør (190), senioringeniør (35), rådgiver (45), renholdsleder (10), driftstekniker (15), driftsleder (15) og professor (590) alle går opp ett lønnstrinn.

  Videre er alle i stilling som postdoktor overført fra lønnsspenn (ltr. 54 – ltr. 77) til lønnsramme med laveste lønnstrinn 57. Ved NTNU betyr dette at ca. 160 i denne stillingskategorien går opp 1-3 lønnstrinn. Resultatet av justeringsforhandlingene kommer dermed i større grad høytlønnede til gode.

De sentrale partene har lagt følgende føringer på de lokale forhandlingene: Kvinner bør få mer enn pro rata, og i tillegg skal utdanningsgrupper som er vanskelig å rekruttere og beholde prioriteres. Den siste føringen er ny, og vil være et viktig bidrag for NTNU innenfor den generelle lønnspolitikken.

Selv om justeringsoppgjøret fikk en neddempende effekt på hovedoppgjørets lavtlønnsprofil, er den samlede profil – før de lokale lønnsforhandlingene tar til – neppe i samsvar med NTNUs behov. Mange av våre ansatte har høy utdanning innen fagområder som er ettertraktet. Dette gjør det naturlig å prioritere nettopp disse ansatte ved det lokale lønnsoppgjøret i år. Siden NTNU er en virksomhet der primæroppgavene er undervisning og forskning vil det videre være naturlig å fokusere spesielt på ansatte i undervisnings- og forskerstillinger. I forlengelsen av dette ligger også en anbefaling om å la relativt få ansatte få merkbare lønnsopprykk fremfor at mange får lite.

I punkt 4 ovenfor er det pekt på betenkeligheter knyttet til å ha for stor lønnsdifferensiering. En prioritering av vitenskapelig ansatte må dessuten balanseres mot øvrige ansatte som også har legitime behov for oppmerksomhet i form av lønnsøkning.

Stipendiater er en gruppe som ikke gis særlig oppmerksomhet under de lokale lønnsforhandlingene. Partene lokalt har hatt en felles forståelse at det sjelden er grunnlag for lønnsøkning begrunnet i det arbeidet som stipendiatene utfører. Prinsipielt vil det først når avhandlingen er ferdigskrevet være grunnlag for vurdering av lønn.

Et helt annet forhold er hva slags lønnsnivå som stipendiater legges på ved ansettelsestidspunktet. Her kan det være behov for økt differensiering – ikke minst i forhold til en markedssituasjon.

Som nevnt ovenfor har NTNU anledning til å skyte inn ekstra midler til forhandlingspotten. Dette har i liten grad vært gjort tidligere. I praksis har det ved hvert lokale lønnsoppgjør likevel vært brukt mer en den avsatte forhandlingspotten for å få til et forhandlingsresultat som partene kunne godta.

Avtaleverket gir forøvrig adgang til å inngå lokale avtaler om at lønn til enkelte grupper av ledere kan finansieres ut over forhandlingspotten. Dette har partene her ved NTNU vært enige om å gjøre ved de siste lokale lønnsoppgjørene.

Å avsette ekstra midler generelt til forhandlingspotten vil få konsekvenser for virksomheten: NTNU brukte i 2007 ca. 70 % av de totale budsjettet på lønn. Denne andelen øker for hvert år, og er vesentlig større ved mange institutter. Enhver økning av lønnsandelen vil tilsvarende minske NTNUs handlingsrom. Og dessuten har fakultetene selv anledning til å bruke av ledige midler i lønnsforhandlinger dersom det oppleves problemer knyttet til å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.

En generell økning av lønnsnivået innenfor uendrete budsjettrammer må i praksis følges av en reduksjon i bemanning. Det anbefales på denne bakgrunn ikke å skyte inn ekstra midler ved årets lønnsoppgjør.

7. Fremtidige budsjett og lønnsforhandlinger

Som det er vist til ovenfor konkurrerer hele universitets- og høyskolesektoren med annen virksomhet om høyt kvalifisert arbeidskraft, spesielt innenfor realfag og ingeniørfag. Det kan derfor være fornuftig å løfte denne problemstillingen ut av den enkelte virksomhet og ta den opp i f.eks. Universitets- og høgskolerådet. Hensikten med dette vil i så fall være å kunne opptre samlet ovenfor Kunnskapsdepartementet.

Universiteter og høgskoler har en annen stillingssammensetning enn staten for øvrig. Det vil derfor ofte være slik at de sentrale lønnsoppgjørene ikke imøtekommer behovene som virksomhetene innen denne sektoren har. NTNU og de øvrige virksomhetene vil derfor ha interesse av at en større del av lønnsoppgjørene lokalt. Med en større lokal forhandlingspott vil NTNU lettere kunne balansere behovene for individuelle avlønninger mot gruppevise endringer der det synes fornuftig, jfr. det lokale lønnsoppgjøret i 2007.

Vedlegg: NTNUs lønnspolitikk: 3.1 Årlige forhandlinger (Hovedtariffavtalen pkt. 2.3.3)

3.1 Årlige forhandlinger (Hovedtariffavtalen pkt. 2.3.3)

3.1.1 Prosedyre

De årlige forhandlingene finansieres ved de midler som avsattes av de sentrale partene. NTNU kan også tilføre midler fra eget budsjett. 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 Hovedtariffavtalen. I samme møte avtales framdriftsplan med frister for innlevering av krav, møteplan o.l.

Årlige forhandlinger er forhandlinger om individuelle lønnstillegg. Stillingsinnehaver vil bli vurdert for lønns- /stillingsendring etter en helhetlig vurdering. D.v.s. både om vedkommendes stilling er riktig normert i forhold til de arbeidsoppgavene som ligger i stillingen og en vurdering av hvordan arbeidstakeren utfører disse. I enkelte tilfeller, særlig når avsetningen til lokale forhandlinger er betydelig, kan det være aktuelt å se lønnsendringen for flere ansatte i sammenheng.

Årlige forhandlinger gjennomføres en gang pr. år og med virkning fra dato fastsatt av de sentrale parter.

3.1.2 Kriterier for endring av lønn ved ”Årlige forhandlinger”

En forutsetning for å kunne praktisere fleksibiliteten i lønnssystemet er at NTNU har *kriterier* som beskriver hva som skal vektlegges ved endring av lønn i lokale lønnsforhandlinger. Det er samtidig en forutsetning at kriteriene for lønnsfastsettelse er klart utformet og at samtlige medarbeidere er kjent med de forventninger som stilles til jobbutførelsen og til kriteriene for lønnsendring.

Tilsatte i en del stillinger har større innflytelse på egen resultatoppnåelse enn tilsatte i andre stillingskategorier hvor resultatoppnåelsen i større grad vil være avhengig av arbeidsmiljøet og omgivelsene for øvrig. Lønnsfastsettelsen for de sistnevnte stillingene må derfor i større grad baseres på stillingsvurderingskriterier og strukturargumenter.

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

Kriteriene i de årlige forhandlingene knyttet til jobbutførelsen er forskjellig mellom universitetets to hovedgrupper – vitenskapelige- og teknisk-/administrative stillinger. Målet for begge grupper er likevel å sikre at tilsatte har riktig kompetanse, og at de gjør en god jobb.

Alle tilsatte har ansvar for å bidra til:

- NTNUs formål ved å forvalte, fornye og formidle kunnskap til beste for samfunnet,
- at NTNU kjennetegnes ved å være kvalitetsbevisste, nyskapende og utadvendte,
- at og tilbyr et arbeids- og læringsmiljø som inspirerer og utfordrer, der en forener kreativitet, vilje til konstruktiv problemløsning og evne til kritisk vurdering.

Alle tilsatte ansvar for å utføre sine arbeidsoppgaver på en slik måte at samspillet med kolleger og ledere, interne og eksterne brukere ivaretas på best mulig måte, og at det legges vekt på:

- samarbeid
- serviceinnstilling
- kommunikasjon
- fleksibilitet
- lojalitet

3.1.2.1 Kriterier særskilt for vitenskapelige tilsatte
NTNU er et universitet og dette tilsier at det i første rekke legges vekt på oppnådde vitenskapelige, pedagogiske**,** kunstneriske og faglige resultater. Dernest skal nyskaping og formidlingsinnsats legges til grunn.

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

Vitenskapelige, kunstneriske og faglige resultater:

- Publisering og anerkjennelse av resultater nasjonalt og internasjonalt
- Deltakelse i komiteer og som opponent, og inviterte forelesninger
- Uteksaminerte dr. kandidater
- Redaktøroppgaver, (med)arrangør av internasjonale konferanser
- Plassering i konkurranser, innkjøpte verker mv.

Pedagogisk innsats:

- Undervisningsbelastning
- Produksjon av lærebøker, kompendier og andre læremidler
- Pedagogisk utviklingsvirksomhet
- Studieplanarbeid
- Aktiviteter som bidrar til å heve studiekvaliteten og skaper godt læringsmiljø

Formidlingsvirksomhet

- Popularisering gjennom bøker, artikler og foredrag
- Engasjement i pressen/media
- Utredningsvirksomhet

Faglig ledelse/utvikling av organisasjonen:

- Aktiviteter som bidrar til at NTNUs strategier og mål oppfylles
- Aktiviteter som skaper godt undervisnings- og forskermiljø, og genererer resultater hos andre tilsatte og studenter
- Verv som har vært særligtyngende og som har hatt betydelig varighet slik at de har gått utover den faglige meritteringen, for eksempel omfattende faglige lederoppgaver, større komité- og utredningsarbeider, verv hjemlet i Hovedavtale/Arbeidsmiljølov m.v.
- Aktivitet som bidrar til å skape god kontakt med øvrige aktører i samfunnet
- Aktiviteter som bidrar til at forskingsresultater anvendes i samfunnet, for eksempel gjennom bedriftsetableringer og ny næringsvirksomhet

3.1.2.2 Kriterier særskilt for teknisk-/administrativt tilsatte

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

Utviklet jobbrelatert kompetanse:

- gjennom nye arbeidsområder/arbeidsoppgaver
- gjennom etter- og videreutdanning, og/eller annen organisert kurs/opplæring

Jobbutførelse:

- utførelse av stillingens ansvars- og arbeidsområde i henhold til stillingens krav om (kravene vil variere fra stilling til stilling):
  - gjennomføring av arbeidsoppgaver
  - anvendelse av (yrkes)kompetanse/faglig kunnskap
  - arbeidsresultat
  - nøyaktighet og kvalitet
  - punktlighet og etterrettelighet
  - effektivitet
  - initiativ og selvstendighet

- initiativ til effektivisering og rasjonalisering av jobbutførelsen
- evne og vilje til omstilling og endring av arbeidsoppgaver/-område

Bidrag til fellesskapet/utvikling av organisasjonen:

- Aktiviteter som bidrar til utvikling av organisasjonen/fellesskapet
- Aktiviteter som bidrar til å oppfylle NTNUs strategier og mål
- verv som har vært særlig tyngende og som har hatt betydelig varighet slik at de har gått utover karriereutviklingen, for eksempel større komité- og utredningsarbeider, verv hjemlet i Hovedavtale/Arbeidsmiljølov m.v.

For ledere vurderes jobbutførelsen i tillegg på grunnlag av om lederen har:

- bidratt til å utvikle organisasjonen på en helhetlig måte
- vist god kommunikasjon og samarbeid med medarbeiderne
- tilrettelagt for utvikling av medarbeidere
- utøvd god personalplanlegging og oppfølging/medarbeidersamtaler (bl.a. kompetanseutvikling, likestillingsforhold, arbeidsmiljøspørsmål etc.)
- initiert og bidratt til effektivisering av organisasjonen
- vært serviceorientert og lagt forholdene til rette for universitetets primære virksomhet: undervisning, forskning og formidling
- bidratt til å skape et godt forhold mellom partene i arbeidslivet, i henhold til gjeldende lov- og avtaleverk