

Lokal
lønnspolitik
for
UiT Norges arktiske universitet



1. Innholdsfortegnelse

1.	INNLEDNING	3
2.	MÅL OG PRINSIPPER	3
3.	STILLINGS- OG LØNNSINNPLASSERING	3
3.1	Stillingsvurderingskriterier	3
3.2	Drøfting av lønnsplassing ved utlysning	4
3.3	Fastsettelse av lønn ved ansettelse.....	4
3.4	Vurdering av lønn inntil 12 mnd. etter ansettelse.....	4
3.5	Vurdering av lønn ved gjeninntreden etter permisjon.....	4
3.6	Vurdering av lønn ved fratredelse fra lederfunksjoner	4
4	ENDRING AV LØNN – KRITERIER OG PROSEDYRE	4
	Tabell: Oversikt over ulike grunnlag for lønnsendring	5
4.1	Lønns- og medarbeidersamtale	6
4.2	Prosedyre for lokale lønnsforhandlinger (HTA pkt. 2.5.1).....	6
4.3	Kriterier for lønnsvurdering	6
4.4	Forhandlinger på særlig grunnlag	7
	Krav etter HTA pkt. 2.5.3. 1a).....	7
	VEDLEGG 1: Generelle prinsipper for gjennomføring av drøftinger og forhandlinger.....	8
	VEDLEGG 2: Virkemidler for hovedtillitsvalgte og frikjøpte tillitsvalgte på virksomhetsnivå	9
	VEDLEGG 3: Stillingskoder med stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav.....	10
1.	Administrative og tekniske stillinger	10
2.	Lederstillinger	16
3.	Undervisnings- og forskerstillinger	17
4.	Utdanningsstillinger	21

Fastsatt etter drøftinger mellom partene ved UiT med virkning fra 1.9.2024.

1. INNLEDNING

Dette er UiT Norges arktiske universitets (UiT) lønnspolitikk med kriterier for vurdering av lønn. Lønnspolitikken gjelder for alle ansatte og ledere ved UiT.

UiTs lønnspolitikk bygger på lønnspolitikken i staten slik den er nedfelt i Hovedtariffavtalene (HTA) og øvrige avtaler mellom arbeidsgiver og fagforeningene.

UiTs lønnspolitikk skal utøves i et godt og utviklende samarbeid mellom arbeidsgiver og fagforeninger som møter som likeverdige parter.

Arbeidsgiver representeres i drøftinger og forhandlinger av rektor eller den hen gir fullmakt.

Ansatte representeres av sin fagforening i drøftinger og forhandlinger.

Lønnspolitikken gjelder for alle ansatte, uavhengig av om de er tilsluttet en fagforening eller ikke.

I lønnsforhandlinger fremmer den enkelte ansatte sitt lønnskrav via sin fagforening. Arbeidsgiver og fagforeningene ser at det er en fordel for den enkelte ansatte å være tilknyttet en fagforening.

2. MÅL OG PRINSIPPER

Lønnspolitikken har som mål å støtte universitetets strategiske mål. Lønnspolitikken skal bidra til å:

- Gjøre UiT til en attraktiv arbeidsplass med konkurransedyktige vilkår
- Fremme engasjement, ansvar og gode resultater
- Tiltrekke, utvikle og beholde ansatte
- Ha tilfredsstillende lønnsvilkår for alle stillinger
- Sikre at alle ansatte gis en lønnsutvikling over tid
- Bidra til å utjevne evt. rette opp kjønnsbetingete og andre typer usaklige lønnsforskjeller

Vurderinger av lønnsvilkår inngår i lederes plikt til evaluering og oppfølging av sine medarbeidere. Hovedtariffavtalene i staten, lønnspolitikken, sentrale og lokale særavtaler om lønnspolitiske virkemidler forplikter ledere, tillitsvalgte og ansatte ved UiT.

3. STILLINGS- OG LØNNSINNPLASSERING

Før en stilling kunngjøres, skal leder foreta en konkret vurdering av stillingens ansvars- og arbeidsinnhold etter stillingsvurderingskriteriene. Ved innplassering skal type stilling, stillingsbetegnelse, stillingskode og lønnsnivå vurderes.

3.1 Stillingsvurderingskriterier

- Krav til formalkompetanse
- Krav til realkompetanse
- Selvstendighet i forhold til stillingsbeskrivelsen
- Grad av lederansvar og myndighet (personell, økonomi og faglig ansvar)

- Krav til erfaringer og oppnådde resultater i tidligere stillinger
- Krav til personlige egenskaper

De ulike stillingsbeskrivelsene angir stillingsinnhold og hvilke kvalifikasjoner som kreves i de ulike stillingskodene.

3.2 Drøfting av lønns plassering ved utlysning

Før utlysning av ledig stilling orienterer Seksjon for rekruttering de tillitsvalgte om den lønn stillingen vil bli utlyst med. De hovedtillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønns plasseringen. Drøftinger skjer med fagforeningene som har krevd drøfting.

3.3 Fastsettelse av lønn ved ansettelse

Ansatte lønns plasseres i henhold til kunngjøringsteksten, kvalifikasjoner og kompetanse. Søkere kan kontakte sin fagforening for råd om lønnstilbudet.

3.4 Vurdering av lønn inntil 12 mnd. etter ansettelse

Leder skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer, etter dialog med den ansatte, jf. HTA § 2.5.5 Leder innkaller til lønnsamtale. Når vurderingen er foretatt gir leder en tilbakemelding til den ansatte, og en eventuell lønnsendring sendes til Seksjon for lønn og personaltjenester.

Hovedtillitsvalgte gis årlig en skriftlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten, jf. HTA § 2.5.5 nr. 3.

3.5 Vurdering av lønn ved gjeninntreden etter permisjon

Arbeidstaker som har vært i full permisjon fra sin stilling uten lønn, og som ikke har vært vurdert i lokale lønnsforhandlinger, skal vurderes lønsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Dette drøftes med de tillitsvalgte. Enheter på nivå 2 og 3 drøfter lønnsinnplassering med den ansattes fagforening. Nærmeste leder informerer den ansatte om vurderingen.

Hovedtillitsvalgte gis årlig en skriftlig oversikt over bruken av bestemmelsen for virksomheten, jf. HTA § 2.5.5 nr. 4 og 2.5.6.

3.6 Vurdering av lønn ved fratredelse fra lederfunksjoner

For arbeidstaker som har hatt lederfunksjoner med funksjonstillegg (i minst 24 måneder) kan det føres drøftinger om lønnsopprykk når arbeidstaker fratrer sin lederfunksjon. Drøftinger på dette grunnlaget gjennomføres av ORGØK med tillitsvalgte. Nærmeste leder informerer den ansatte om vurderingen, og en eventuell lønnsendring sendes til Seksjon for lønn og personaltjenester.

4 ENDRING AV LØNN – KRITERIER OG PROSEDYRE

Lønn fastsettes blant annet ved ansettelse, lokale lønnsforhandlinger eller kompetanseopprykk. Endring av fastlagt lønn og/eller endring av stillingskode kan ved UiT skje etter hovedprinsipper gitt i Hovedtariffavtalene.

Tabell: Oversikt over ulike grunnlag for lønnsendring

	Grunnlag for lønnsendring	Hjemmelsgrunnlag	Ansvarlig
1	Ved utlysning og ansettelse. Utgangspunktet for fastsetting av lønn ved utlysning og ansettelse er stillingskode, årslønn og evt. minstelønnssatser fastsatt ved UiT eller sentralt.	Hovedtariffavtalen	Aktuell enhetsleder Bistand fra Seksjon for rekruttering
2	Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.	Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.5 nr. 3	Aktuell enhetsleder
3	Ny vurdering ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønns plassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer.	Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.5 nr. 3	Hvert fakultet og avdeling fastsetter arbeidsfordeling lønnsvurdering
4	Lønnsvurdering ved gjeninntreden etter permisjon uten lønn når arbeidstaker på grunn av permisjonen ikke har vært vurdert i lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 2.5.1	Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.5 nr. 4/ 2.5.6	Aktuell enhetsleder
5	Ansiennitetsopprykk	Hovedtariffavtalen, stillinger i lønnsstige	Bistand fra: Seksjon for lønn og personaltjenester
6	Lokale lønnsforhandlinger	Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.1	Tillitsvalgte, rektor/ ORGØK-direktør. Sekretariat: Seksjon for organisasjons- og personalutvikling.
7	Forhandlinger på særlige grunnlag.	Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.3	Tillitsvalgte, rektor/ ORGØK-direktør Sekretariat: Seksjon for organisasjons- og personalutvikling
8	Endret lønn ved kompetanseopprykk for vitenskapelig ansatte	Forskrift om ansettelse opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, lokal særavtale ved UiT	Instituttleder/ dekan Bistand fra Seksjon for lønn og personaltjenester og Seksjon for organisasjons- og personalutvikling
9	Ledere på neste ledernivå	Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.2	Tillitsvalgte og rektor Sekretariat: Seksjon for organisasjons- og personalutvikling
10	Lokale særavtaler ved UiT	Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.4	Tillitsvalgte, ORGØK-direktør Sekretariat: Seksjon for organisasjons- og personalutvikling

Vurderinger på personnivå er unntatt offentlighet.

4.1 Lønns- og medarbeidersamtale

For at de ansattes resultater skal kunne følges opp på en god måte, er det viktig at forventede resultater er klart kommunisert til den ansatte. Dette sikres gjennom årlige lønssamtaler og medarbeidersamtaler, samt ved jevnlig dialog mellom leder og den ansatte. UiT forventer godt medarbeiderskap fra alle ansatte, samt ønske om å bidra til å videreutvikle sine fagområder.

Leder skal invitere til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. HTA. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal leder gjennomføre en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.

4.2 Prosedyre for lokale lønnsforhandlinger (HTA pkt. 2.5.1)

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres årlig med midlene som avsettes av de sentrale partene i staten. UiT kan tilføre midler fra eget budsjett, og avgjøres av universitetsstyret eller rektor på fullmakt. Den samlede pott fordeles etter de retningslinjer og føringer som legges for de enkelte års forhandlinger og/eller som de lokale parter blir enige om.

Før lønnsforhandlingene starter, skal det holdes minst ett forberedende møte mellom partene. I møtet drøftes forhandlingsgrunnlaget, pottenes størrelser, samt avtalte føringer i Hovedtariffavtalene. I møtet avtales evt. lokale føringer og framdriftsplan med frister for innlevering av krav, møteplan o.l.

4.3 Kriterier for lønnsvurdering

Lønnsfastsettelse reflekterer den enkelte ansattes ansvar, oppgaver og kompetanse, og praktiseres med nødvendig fleksibilitet for å løse konkrete utfordringer. Lønnsutvikling stimulerer til og bygger på engasjement, ansvar, erfaring og gode resultater for virksomheten.

UiT har definert fire overordnede kriterier for lønnsjusteringer i lokale lønnsforhandlinger.

Bidrag til måloppnåelse

Den ansatte arbeider på en måte som, innenfor de gjeldende rammebetingelsene, direkte eller indirekte bidrar til at UiTs mål nås. Dette inkluderer også å legge til rette for at kolleger kan nå sine mål, samt å arbeide målrettet mot individuelle mål som er avtalt i dialog med nærmeste leder.

Bidrag til utvikling

Den ansatte bidrar aktivt til videreutvikling av UiT, sitt fagområde og ansvarsområder.

Bruk av kompetanse og erfaring i arbeidet

Den ansatte anvender sin kunnskap og ferdigheter på en måte som skaper konkrete resultater.

Utøvelse av godt medarbeiderskap

Den ansatte bidrar til et godt arbeidsmiljø og et positivt samarbeidsklima, og tar initiativ til oppgaver som gagnar fellesskapet. For ledere inkluderer godt medarbeiderskap også utøvelse av godt lederskap

Ledere og tillitsvalgte skal vurdere lønns- og stillingsendring for den enkelte ansatte etter en helhetlig vurdering.

Deltidsarbeid, omsorgspermisjon, foreldrepermisjon etc. skal ikke hindre lønnsutvikling.

4.4 Forhandlinger på særlig grunnlag

Partene kan når som helst legge fram krav for behandling. Partene er enige om å samle alle krav og behandle dem i forhandlingsmøter seks ganger i året, fire på våren og to på høsten. Ansatte fremmer krav via sin fagforening. Enhetsledere fremmer krav for egne ansatte til ORGØK. Presserende saker etter punkt 2.5.3 nr. 2, beholde og rekruttere, kan behandles fortløpende.

Krav etter HTA pkt. 2.5.3. 1a)

I all hovedsak skal lønnsutvikling ivaretas i lokale lønnsforhandlinger og evt. ansiennitetsopptrykk. I spesielle tilfeller kan det foretas forhandlinger på særlig grunnlag, som tar utgangspunkt i om det har vært vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av den ansattes lønn.

Krav om forhandlinger etter punktet må inneholde følgende opplysninger:

- stillingsinnehaver
- hvilken stilling
- arbeidssted
- dagens innplassering (kode, lønn)
- forslag til ny innplassering (kode, lønn)
- 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

VEDLEGG 1: Generelle prinsipper for gjennomføring av drøftinger og forhandlinger

- Arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene møtes som likeverdige parter
- Partene møter med representanter som har de nødvendige fullmakter og kompetanse
- Alle møter og all informasjon som utveksles i drøftinger og forhandlinger 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, godkjent 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 og 4
- Oversikt over kompetanseopprykk for vitenskapelig ansatte
- Sammenlignende lønnsstatistikk fra andre universiteter

VEDLEGG 2: Virkemidler for hovedtillitsvalgte og frikjøpte tillitsvalgte på virksomhetsnivå

Følgende momenter gjelder virkemidler for hovedtillitsvalgte på virksomhetsnivå og frikjøpte tillitsvalgte med frikjøp som er finansiert av virksomheten.

Lønnstillegg justeres i henhold til den andel frikjøp som den enkelte tillitsvalgte på virksomhetsnivå har.

1. Frikjøpte tillitsvalgte på virksomhetsnivå med minimum ett års funksjonsperiode og minimum 50 % frikjøp samt hovedtillitsvalgte gis ved førstegangs inntreden i vervet et kronebeløp som legges til brutto årslønn i ordinær stilling. Kronebeløpet forhandles fram av partene jf. Hovedtariffavtalen pkt. 2.5.3 nr. 2.
2. Det gis et funksjonstillegg som kompensasjon for meransvar og den merbelastning vervet som hovedtillitsvalgt innebærer. Hovedtillitsvalgte som er frikjøpt på virksomhetsnivå gis et tillegg på kr 70.000 per år. Tillegget prisjusteres årlig. Tillegget bortfaller ved gjeninntredelse i ordinær stilling.
3. Øvrige frikjøpte tillitsvalgte på virksomhetsnivå gis et tillegg på kr 50.000, -, iht. den andelen av stillingen som er frikjøpt. Tillegget prisjusteres årlig. Tillegget bortfaller ved gjeninntredelse i ordinær stilling.
4. Ved overgang fra rollen som tillitsvalgt til ordinær stilling, skal det foretas en reell vurdering av lønnsnivå/stillingskode vedkommende plasseres i knyttet opp mot kompetansen vedkommende har opparbeidet i rollen.
5. Arbeidsgiver har ansvar for at frikjøpte tillitsvalgte på virksomhetsnivå blir vurdert og ivaretatt ved lønnsforhandlinger.

Ivaretagelse av tillitsvalgtes videre tjeneste og karriere

Hovedtillitsvalgte og frikjøpte tillitsvalgte på virksomhetsnivå gis mulighet til faglig oppdatering i henhold til andel frikjøp etter nærmere avtale.

- a) *Teknisk og administrative ansatte* vil ha ulikt behov for tilrettelegging ved avsluttet verv. Den ansatte og leder skal samarbeide om plan for faglig oppdatering og tilrettelegging, og det skal være tema for medarbeider- og karrieresamtaler. Arbeidsgiver kan f.eks. legge til rette for annen stilling enn den man opprinnelig kommer fra.
- b) *Vitenskapelig ansatte* gis rett til faglig oppdatering 2 måneder per kalenderår. Det skal utarbeides en plan for hvordan den faglige oppdateringen skal benyttes etter dialog med nærmeste leder. I planen skal det redegjøres for hvilke aktiviteter m.m. som skal gjennomføres og hvilke målsettinger den ansatte har.

VEDLEGG 3: Stillingskoder med stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav

Nedenfor beskrives utvalget av stillingskoder som normalt benyttes ved UiT. ¹Den enkelte stillingskode er i det videre nærmere omtalt med stillingsinnhold og kvalifikasjonsgrunnlag for den enkelte stillingskode.

1. Administrative og tekniske stillinger

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 lønnsspenn, og oppgave- og ansvarsnivå knyttet til de ulike funksjonene innen denne stillingskategorien kan variere mye. Lønnsspennet 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 kan tillegges utviklingsoppgaver, koordinering av tjenester, spesielt veiledningsansvar og/eller andre oppgaver som forutsetter særlig spisskompetanse innen tilsvarende felt som førstekonsulent. 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.

¹ Uttømmende liste over de stillinger som kan benyttes ved ansettelse i staten er beskrevet i Lønnsplanheftet, som er vedlegg til HTA i staten.

Kvalifikasjonskrav:

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

Kode 1434 rådgiver

Stillingsinnhold:

Stillingsinnholdet for denne koden vil være nært beslektet med stillingsinnholdet til førstekonsulent og seniorkonsulent, 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 høyskole (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

Seniorrådgiverstillingen utgjør en alternativ karrierevei til den tradisjonelle organisasjonsstrukturen, som et alternativ til lederroller.

Kvalifikasjonskrav:

Normalt kreves det utdanning fra universitet eller høyskole av høyere grad. I spesielle tilfeller kan universitets/høyskoleutdanning 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

Kode 1113 prosjektleder

Stillingsinnhold:

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

Kvalifikasjonskrav:

Normalt kreves det utdanning fra universitet eller høyskole 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.

Kode 1410 bibliotekar

Stillingsinnhold:

Ordinære bibliotekfaglig oppgaver.

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.

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.

Kvalifikasjonskrav:

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.

Kvalifikasjonskrav:

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 ansettelse 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 specialsamlinger, herunder tekstkritiske utgaver
- dokumenterte utstillinger
- utarbeiding av læremidler, kompendier og audiovisuelle midler
- undervisningsarbeid, herunder bibliografisk undervisning

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.

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.

Eksempler på oppgavefelt kan være:

- selvstendig ansvar for avansert spesialutstyr og metodeutvikling, konstruksjon av forskningsutstyr, laboratoriedrift
- prosjektering, budsjettering
- selvstendig ansvar for opplæring, undervisning, formidling, design/gjennomføring av utstillinger
- IT-oppgaver på høyt faglig nivå, som for eksempel utvikling av IT-tjenester, systemadministrasjon

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.

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.

Kode 1093 avdelingsarkitekt

Stillingsinnhold:

Selvstendige oppgaver, spesialistoppgaver

Kvalifikasjonskrav:

Normalt kreves det 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 tilleggsutdanning/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 1512 forskningstekniker

Stillingsinnhold:

Forskningstekniker 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. Tilsvarende kompetanse kan opparbeides gjennom relevant praksis og relevante kurs.

Kode 1513 senior forskningstekniker

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.

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.

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.

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 utdannelse utover videregående skoles nivå. Det kreves relevant arbeidserfaring. Manglende formelle kvalifikasjoner kan kompenseres med lang og allsidig praksis innen det aktuelle fagområdet.

2. 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 UiT omfattes for tiden av følgende koder:

Kode 0214 rektor

Det er utarbeidet egen instruks for stillingen.

Kode 1474 dekan

Det er utarbeidet egen instruks for stillingen.

Kode 1475 instituttleder

Stillingsinnhold:

Det er utarbeidet egne instruksjoner for stillingen, med og uten instituttstyre.

Kvalifikasjonskrav:

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

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 av en viss størrelse.

Kode 1060 avdelingsdirektør

Benyttes til administrative ledere av fakultet, avdelinger i fellesadministrasjonen og ledere for UB og UMAK.

Kode 1211 seksjonssjef

Benyttes til ledere ved seksjoner i fellesadministrasjonen og andre enheter.

3. Undervisnings- og forskerstillinger

Forskrift til universitets- og høyskoleloven kap. 3 omtaler ansettelsesvilkår for undervisnings- og forskningsstillinger, rekrutteringsstillinger og innstegsstillinger.

Kode 1473 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 iht. 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 ansettelse 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 ansettelse som studieleder ved helsefaglig utdanning kreves minimum 3 års erfaring fra helsetjeneste.

Kode 1007 høskolelærer *)

Stillingsinnhold:

Hoveddelen av arbeidet vil være tilknyttet undervisning, veiledning og 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 ansatte i undervisnings- og forskerstillinger

Kvalifikasjonskrav

Det vises til Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT - Norges arktiske universitet.

Kode 1352 postdoktor

Stillingsinnhold:

En postdoktorstilling har som formål at den ansatte skal opparbeide seg en forskerprofil og kompetanse som gjør vedkommende kvalifisert for å søke stilling som førsteamanuensis. Stillingen kan i tillegg gi annen kompetanse med relevans for postdoktorens videre karriere.

Det skal utarbeides en karriereplan for postdoktoren, som spesifiserer den kompetansen som postdoktoren skal opparbeide seg. Institusjonen har ansvar for at karriereplanen følges opp og at postdoktoren har tilgang til karriereveiledning gjennom postdoktorløpet.

Åremålsperioden skal være tre til fire år.

Kvalifikasjonskrav:

Det vises til Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT - Norges arktiske universitet.

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 ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

Kvalifikasjonskrav:

Det vises til Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT - Norges arktiske universitet.

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 ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

Kvalifikasjonskrav:

Det vises til Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT - Norges arktiske universitet.

Kode 1011 førsteamanuensis, 1532 dosent, 1013 professor og 1404 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 ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

Kvalifikasjonskrav:

Det vises til Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT - Norges arktiske universitet.

Kode 1532 dosent

Stillingsinnhold:

Forsknings- og undervisningsoppgaver, samt oppgaver knyttet til administrasjon, formidling mv. Det vises til retningslinjer for fordeling av arbeidsoppgaver for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

Kvalifikasjonskrav:

Det vises til Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT - Norges arktiske universitet.

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 ansatte i undervisnings- og forskerstillinger.

Kvalifikasjonskrav:

Det vises til Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT - Norges arktiske universitet.

Kode 1404 professor

Stilling med formål å styrke den faglige ledelsen av forskningsmiljøene/fagmiljøene og fremme kvaliteten på forskningen. Koden er ment å lette rekrutteringen til stillinger som vil bli tillagt ansvaret for den faglige styringen på prioriterte forskningsstrategiske fagområder. Interne søkere kan ansettes i stillingen. Vedkommende bør gis permisjon fra sin ordinære stilling under en eventuell midlertidig ansettelsesperiode.

Stillingsinnhold:

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

Kvalifikasjonskrav:

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.

4. Utdanningsstillinger

Kode 1017 Stipendiat

Kode 1378 Stipendiat

En stilling som vitenskapelig assistent skal danne grunnlag for en videre akademisk karriere, gjennom arbeidsoppgaver som gir innsikt i og erfaring med vitenskapelig eller kunstnerisk arbeid og metode.

Stipendiatstilling skal føre til oppnådd doktorgrad og bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves.

Til begge stillingene kreves akademisk grunnkompetanse.

Kode 1017 Stipendiat

Stillingsinnhold:

Stipendiatstilling skal føre til oppnådd doktorgrad og bidra til at den ansatte kvalifiserer seg for relevante karrierer ved høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner og andre sektorer i arbeidslivet der forskningskompetanse kreves.

Minst tre årsverk av den totale åremålsperioden skal være dedikert til doktorgradsarbeid. Stillingen kan i tillegg omfatte annet karrierefremmende arbeid.

Kvalifikasjonskrav:

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

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 ansettes for inntil to år.

Kvalifikasjonskrav:

Innplassering i de ulike stillingskodene for vitenskapelig assistent er avhengig av kompetanse.

Ansatte 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 0389 Fagkonsulent

Kode 1429 Aspirant

Kode 1108 Forsker

Stillingsinnhold:

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

Kvalifikasjonskrav:

Høyere grads eksamen ved universitet, høyskole eller tilsvarende.

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

Kode 1109 Forsker

Stillingsinnhold:

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

Kvalifikasjonskrav:

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.