
Notat

Til: LOSAM

Kopi til:

Fra: Det humanistiske fakultet

Signatur:

Retningslinjer for lønn på utlyste stillinger og ved opprykk ved Det humanistiske fakultet (HF)

1 Innledning

HF sin strategi for perioden 2018-2025 påpeker at fakultetets viktigste ressurs er menneskene som arbeider og studerer ved fakultetet. For HF er det svært viktig å gjennomføre gode analyser i forbindelser med utlysning av ledige stillinger for så å ha en grundig rekrutteringsprosess. Et mulig virkemiddel for å rekruttere de riktige fremtidige medarbeiderne ved HF er lønn. I henhold til NTNUs personalreglement skal lønn i utlyste stillinger drøftes i lokalt samarbeidsutvalg (LOSAM) dersom medlemmene ved LOSAM krever dette.

HF ønsker å ha en transparent tilnærming til hva som er normalt lønnsspenn for stillinger som lyses ut og har i samarbeid med LOSAM etablert retningslinjer. Disse retningslinjene skal gjennomgås og justeres årlig.

HF ønsker å være en konkurransedyktig arbeidsgiver i dagens arbeidsmarked. Dette innebærer at våre lønnsvurderinger også må sees i sammenheng med lønn og lønnsutvikling ved NTNU i sin helhet. Det er en kjensgjerning at enkelte stillingsgrupper ved HF er lavere lønnet enn ved NTNU, og en lokal retningslinje må ha til intensjon å motvirke en forskjellsbehandling ved NTNU. Likevel vil det være enkelte stillingskoder som er styrt av markedsbehov og ressursituasjoner.

Stillinger innen stillingskategorier som utdannings- og rekrutteringsstillinger, ingeniører og administrative stillinger er gjennomgående stillinger med godt sammenligningsgrunnlag ved NTNU, og stillingskoder i disse kategoriene skal derfor ha mulighet til å lønnes likt på tvers av tilhørighet.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim		Hovedbygningen	+47 73595000	
Norway	postmottak@ntnu.no			
Høgskoleringen 1	www.ntnu.no			

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Ved enkelte tilfeller vil det være behov for å gå utenfor de avtalte lønsspenn. Dette kan f.eks. være tilfeller hvor arbeidsmarkedet forårsaker at vi må tilby en høyere lønn for å tiltrekke oss nødvendig kompetanse. I disse tilfellene skal forslag til lønsspenn drøftes i LOSAM.

En annen kategori det er behov for retningslinjer for lønnsfastsettelse er ved opprykk i den vitenskapelige søylen. Rollen som LOSAM innehar kombinert med kompetansen medlemmene til utvalget besitter gjør det naturlig for HF å forankre prinsipp knyttet til lønn i LOSAM.

Retningslinjene gjelder for ansatte som får innvilget opprykk og for lønn på utlyste stillinger.

1.1 Referanser

Hovedtariffavtalene

NTNU lønnspolitikk

NTNU personalreglement for teknisk/administrative stillinger

NTNU personalreglement for vitenskapelige stillinger

Særavtale om minstelønn for postdoktor (kode 1352)

Det humanistiske fakultets strategi for perioden 2018-2025

Det humanistiske fakultets strategiske personalplan 2023-2027

Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

2 Generelle punkter

Dekan har det overordnede ansvaret for lønnsfastsettelse i opprykksaker og ved ansettelse. Ved ansettelse vil lønnsfastsettelsen gjennomføres i forhandling med den enkelte ansatte. Dersom det oppstår tilfeller der det er høyere lønn eller bedre betingelser i HTA, NTNU lokal lønnspolitikk eller andre inngåtte særavtaler skal disse følges. Anvendelse av retningslinjene ved ansettelser har ikke tilbakevirkende kraft.

I henhold til HTA pkt. 2.5.5 nr. 3, skal arbeidsgiver innen 12 måneder etter ansettelse vurdere lønsplassering, og dette skal gjøres etter dialog med den enkelte ansatte. Personell som får innvilget opprykk er ikke omfattet av dette punktet i HTA.

3 Teknisk/administrative stillinger

Når teknisk/administrative stillinger skal lyses ut skal lønsspenn som vist i tabellen nedenfor benyttes. Administrativ leder har fått delegert myndighet fra dekan til selve lønnsfastsettelsen for stillinger innen denne kategorien, og gjennomfører dette i samråd med HR-sjef.

Lønsspennene er fastsatt med utgangspunkt i hovedtariffavtalene, NTNUs lønnspolitikk og avlønning av stillingskodene i universitetssektoren.

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Stillingsbenevnelse	Stillingskode	Lønnsfastsettelse	Merknad
Seksjonssjef	1211	955 000 – 1 105 000	
Kontorsjef	1054	855 000 – 985 000	
Seniorrådgiver	1364	700 000 – 885 000	
Rådgiver	1434	595 000 – 745 000	
Seniorkonsulent	1363	545 000 – 695 000	
Førstekonsulent	1408	530 000 – 660 000	§5 B 1 eller 2 – HTA
Avdelingsingeniør	1085	530 000 – 680 000	§5 B 1 eller 2 – HTA
Overingeniør	1087	590 000 – 740 000	§5 B 2 – HTA
Senioringeniør	1181	655 000 – 805 000	§5 B 2 – HTA

4 Vitenskapelige stillinger

Når vitenskapelige stillinger skal lyses ut, skal lønsspenn som vist i tabellen nedenfor benyttes. Dekan har det overordnede ansvaret for lønnsfastsettelse og gjennomfører forhandlinger i samarbeid med HR-seksjonen og instituttledere.

Lønsspennene er fastsatt med utgangspunkt i hovedtariffavtalene, NTNUs lønnspolitikk og avlønning av stillingskodene i universitetssektoren.

Stillingsbenevnelse	Stillingskode	Lønnsfastsettelse	Merknad
Førsteamanuensis Førstelektor Forsker	1011 (kort) 1198 (kort) 1109 (kort)	740 000 – 890 000	Eventuell doktorgradstillegg bortfaller ved ansettelse i 1011 eller 1198 Ved overgang fra postdoktor skal vedkommende som et minimum beholde sin lønn.
Universitetslektor Forsker	1009 (lang) 1108 (lang)	645 000 – 795 000	
Postdoktor	1352 (kort)	Minstelønn 615 000	Minstelønn iht. NTNUs særavtale. Ved utlysning benyttes ordlyden «Normal avlønning vil være...»
Stipendiat	1017	Minstelønn 550 800	Minstelønn iht. HTA. Stipendiatstige, 3% lønnsstigning i inntil 4 år. Ved utlysning benyttes ordlyden «Normal avlønning vil være...»

Vitenskapelig assistent	1018 (lang)	417 600 – 440 000	Nedre beløp iht. minstelønn HTA.
	1019	430 200 – 470 000	
	1020	465 700 – 520 000	

5 Lønnsfastsettelse opprykk

Når vitenskapelige ansatte søker om, og får innvilget, opprykk skal også lønnen vurderes og fastsettes på nytt. Ved opprykk til professor, dosent og forsker 1183 skal det gis minimum kr. 80 000 i lønnsøkning. Ved opprykk til førsteamanuensis, førstelektor og forsker 1109 skal det gis minimum kr. 50 000 i lønnsøkning. Ved alle opprykk skal det foretas en reell lønnsvurdering og lønnen kan ikke være mindre enn minstelønnen for stillingskoden iht. HTA. Lønnsfastsettelsen har tilbakevirkende kraft til søknadstidspunktet.

Ved oppnådd status som meritert underviser skal det gis en ytterligere lønnsøkning på kr. 50 000.

5 Oppsummering

LOSAM ved Det humanistiske fakultet fastsetter med disse retningslinjene lønn for utlysning av stillinger og for ansatte som søker og får innvilget opprykk. Retningslinjene er revidert og behandlet i LOSAM 11.06.2025, og skal revideres årlig i juni måned.