



Lokal lønnspolitikk for Norges musikkhøgskole

1. Generelle lønnspolitiske prinsipper
2. Kunstneriske og vitenskapelige stillinger
3. Stipendiatstillinger
4. Lederstillinger
5. Teknisk-administrative stillinger

Innledning

I tråd med hovedtariffavtalens pkt. 2.3.1 har partene ved NMH utviklet en lokal lønnspolitikk, som en felles plattform for hvordan lønnsystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som skal til for å nå virksomhetens mål.

NMH og organisasjonene Parat, Forskerforbundet og MFO har i fellesskap utformet lønnspolitikken som er nedfelt i dette dokumentet, og er enige om at lønnsfastsetting ved NMH 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.

Lønnspolitikken skal bidra til å sikre en forutsigbar og enhetlig praksis. Arbeidsgiver er ansvarlig for å påse at lokale lønnsmessige disposisjoner tar utgangspunkt i gjeldende rammer. Dokumentets lønnspolitiske retningslinjer og kriterier for lønnsfastsetting skal anvendes både ved nyrekruttering og lokale forhandlinger.

Enhver lønnsfastsetting skal være forankret i en bevisst og forutsigbar lønnspolitikk. Lønnspolitikkenes 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 nytilsetninger og ved lokale lønnforhandlinger.

Generelle lønnspolitiske prinsipper

Partenes utgangspunkt er at alle tilsatte ved NMH 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.

Partene vil arbeide for tilfredsstillende lønnsvilkår for samtlige stillingskategorier.

NMH skal befestе sin stilling som en musikkhøgskole av høy internasjonal standard, og vil i den forbindelse videreutvikle personalpolitiske virkemidler som stimulerer til kvalitet. En helhetlig lønnspolitikk, styrking av det generelle lønnsnivået og bruk av lønsmessige virkemidler, blir i denne sammenheng viktige elementer.

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 NMH. Objektive kriterier skal legges til grunn for lønnsfastsettelse både i forbindelse med tilsetting og lokale lønnsforhandlinger. 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 og utilsiktede lønsmessige 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. NMH har behov for å benytte lønsmessige 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 tilsatt. Så langt det er mulig må NMH ta sikte på å rette opp urimelige og utilsiktede lønsmessige forskjeller gjennom lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken bør på sikt bidra til at vi når et akseptabelt lønnsnivå for alle.

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

Alle ansatte ved NMH skal ha likeverdig mulighet til å få vurdert om det foreligger grunnlag for lønnsopprykk. Lokale ledere pålegges spesielt evaluering av ansatte som de siste 5 år ikke har fått lokal lønnsutvikling. Formålet med en slik regelmessig frekvens er

å sikre synliggjøring, slik at enhver ansatt kan få sin lønn vurdert med hensyn til om det er grunnlag for krav om lønnsjustering.

Styrking av det generelle lønnsnivå ved NMH er en utfordring både for arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene. Med de økonomiske midler høyskolen har til disposisjon, kan lønnsmekanismer ved nyttilsetting og lokale forhandlinger bare bli ett av flere virkemidler. Ved knappe budsjetttrammer begrenses det lokale spillerommet, og store lønnspolitiske løft må da realiseres gjennom sentrale oppgjør.

Kunstneriske og vitenskapelige stillinger

NMH 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 NMHs samlede kompetanse til egne prioriteringer. Lønnsmessige virkemidler skal kunne brukes til å støtte opp om kunstnerisk personale og forskeres egeninitierte forskning, også når denne ikke er del av NMHs større satsingsområde. Skal NMH være et attraktivt arbeidssted må den generelle målsettingen være at lønnsnivå reflekterer oppgaver og kompetanse. Ved opprykk til professor skal lønsplasseringen vurderes. Ved nyttilsetting som professor og førsteamanuensis skal lønnen normalt minimum være to lønnstrinn høyere enn grunnlønnen for stillingen.

Utgangspunktet er at kunstnerisk og vitenskapelig personale skal vurderes ut fra totale arbeidsoppgaver, dvs. kunstnerisk virksomhet, forskning, undervisning og formidling. Bruk av lønnsmekanismer skal stimulere bidrag til forsknings- og utdanningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet. Ambisjoner om å få flere faglig ansatte og fagmiljøer på høyt internasjonalt nivå tilsier at dokumenterte FoU-resultater kan tillegges særlig vekt.

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:

- kunstnerisk virksomhet på høyt nivå
- forskningsresultater, publikasjoner
- anerkjennelse i form av priser og lignende
- undervisningsinnsats, bidrag til utdanningskvalitet, gode studietilbud og læringsmiljøer
- formidling, profilering og synliggjøring av kunstnerisk virksomhet
- formidling, profilering og synliggjøring av forskningsbasert kunnskap
- oppbygging/ utvikling av slagkraftige miljøer og gjennomføring av store prosjekter
- arbeid for å øke ekstern finansiering
- tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet

- utvikling av samarbeidsrelasjoner eksternt og internt
- aktivitet som stimulerer tverrfaglig tilnærming og samarbeid i grenseflater mellom fag/disipliner.
- målrettet profilering, nettverksbygging
- tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgrupper

Stipendiatstillinger

Stipendiater er 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 stipendiater, henholdsvis SKO 1017 og SKO 1378, men ingen føringer om grenseoppgang mellom disse kodene. Partene ved NMH anbefaler at SKO 1017 benyttes ved nytilsetting. Hovedformålet med det er å sikre stipendiater rimelig lønnsutvikling, gjennom automatiske ansiennitetsopprykk som gis i lønnsrammen knyttet til SKO 1017.

Lederstillinger

Faglig ledelse innebærer ansvar for drift og utvikling av enhetens forskning, undervisning, forskningsformidling og annen faglig basert virksomhet. Langsiktig planlegging, prioritering og realisering av faglige mål er også integrert i lederfunksjonen. Lederen skal tilrettelegge 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, samt ansvar for at gjeldende regelverk innenfor de ulike ansvarsområdene følges. Administrativ ledelse bidrar dessuten i mange tilfeller som premissleverandør i overordnet planlegging og strategiorientert virksomhet. Dette krever forståelse for og innsikt i kunstnerisk og vitenskapelig virksomhet, fordi ansvar for tilrettelegging medfører oppgaver som er nært integrert i primærvirksomheten.

Den enkelte leders lønnsnivå vurderes i forhold til blant annet kompetanse, generelle lederegenskaper og tilrettelegging av arbeidsmiljø. I den sammenheng legges det 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 bør 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 avspeile de krav som følger av:

- Komplexitet i virksomheten (som 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)
- 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)

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 FoU-virksomheten (som å tilrettelegge for optimale rammevilkår, fremme kvalitet og produktivitet i den kunstneriske og 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 formidling (som å tilrettelegge for konsertvirksomhet og kunnskapsoverføring til publikum, videreutvikle formidlingsaktiviteter, bidra til legitimitet og forståelse for virksomheten i samfunnet)
- Ledelse av annen faglig virksomhet og rådgivning, utredning, utviklingsbistand

For stilling som rektor er lønnstillegget sentralt bestemt. For øvrige faglige ledere og for verv gis det tillegg på B- tabellen.

Teknisk-administrative stillinger

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

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

Drift og utvikling av NMHs 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 støtter opp under den faglige virksomheten. Svært mange ansatte innen såvel tekniske som administrative stillinger opererer i grenselandet mellom teknisk-administrativ og faglig virksomhet, hvor oppgavene er tett integrert i primærvirksomheten. Slike funksjoner krever solid faglig innsikt i tillegg til ren teknisk, henholdsvis administrativ kompetanse, og lønnsvilkår skal da gjenspeile dette.

Andre viktige støttetjenester er knyttet til drift av NMHs 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.

Det skal 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 faglig personale og bidrag til fagutvikling
- rådgivning/ veiledning, for eksempel i forbindelse med kompetanseoppbygging
- tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid, kreativitet og godt arbeidsmiljø

- tillitsvern, deltakelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgrupper
- annen innsats som bidrar til utvikling av organisasjonen og/eller fellesskapet

27.04.12

Tore Simonsen
Forskerforbundet

Åse Karin Hjelen
Parat

Geir-Otto Nilsson
MFO

Tove Blix