



## Lokal lønnspolitikk for Norges musikkhøgskole 2017

### 1 Innledning

I tråd med Hovedtariffavtalen 2.3 har partene ved NMH utviklet en lokal lønnspolitikk, som en felles plattform for hvordan lønnssystemet skal brukes og hvilke lønnsmessige tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.

NMH og organisasjonene Parat, Forskerforbundet og Musikernes fellesorganisasjon 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 behovet for revidering av dokumentet skal vurderes fortløpende slik at lønnspolitikken 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.

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 lønnsforhandlinger.

Lønnspolitikken som virkemiddel skal kalkuleres inn i budsjettmessige prioriteringer og rammer. En systematisk og aktiv bruk av tilgjengelige virkemidler for lønnsplassing skal bidra til å oppnå faglige og personalpolitiske mål.

### 2 Generelle lønnspolitiske prinsipper

Alle ansatte skal ha likeverdig mulighet til faglig og lønnsmessig utvikling.

Lederne har ansvar for å vurdere den enkelte ansattes lønnsvilkår i sammenheng med evaluering, oppfølging og stimulering av medarbeiderne i medarbeidersamtalen.

Ledere skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere om den ansattes lønnsplassing er i samsvar med stillingens innhold og kompetansekrav.

Ledere skal før de lokale lønnsforhandlingene vurdere alle ansatte og med særskilt fokus på ansatte som ikke har hatt en lønnsutvikling de siste fem årene.

NMHs personalpolitiske virkemidler, herunder lønnspolitikken, skal stimulere til høy kvalitet og til å realisere NMHs strategiske mål.

Lønnsmessige virkemidler, herunder konkurransedyktig lønn, kan brukes for å rekruttere og beholde særlig attraktiv kompetanse.

Den enkelte ansattes stillingskode og lønnsnivå skal stå i forhold til oppgaver, ansvar og kompetansekrav, samt synliggjøre og belønne prestasjoner og innsats som bidrar til måloppnåelse.

Lønnsopprykk i lokale lønnsforhandlinger skjer i utgangspunktet ut fra en vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til kollektiv resultatoppnåelse.

Strukturelle og gruppevise hensyn, behov for å rette opp urimelige og utilsiktede lønnsmessige forskjeller og andre relevante begrunnelser skal også inngå i vurderingene.

Det skal arbeides aktivt for å jevne ut kjønnsbetingede lønnsforskjeller.

### **3 Kunstneriske og vitenskapelige stillinger**

NMH skal ha god kvalitet på undervisnings-, forsknings- og formidlingsvirksomheten og være et attraktivt arbeidssted. Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde høyt kvalifisert undervisnings- og forskningspersonale og lønnsnivået skal reflektere de ansattes oppgaver og kompetanse. Lønnsmessige virkemidler skal på denne måten bidra til forsknings- og undervisningskvalitet og aktiv formidling av vitenskapelig virksomhet.

Ved alle personlige kompetanseopprykk skal lønnsnivå vurderes. De som får opprykk skal sikres minst to lønnstrinn over lønsplassering i tidligere stilling.

Følgende kriterier legges til grunn sammen med de generelle prinsippene:

- Undervisningsinnsats, arbeid for utdanningskvalitet, gode studietilbud og læringsmiljø
- Gode forskningsresultater og publisering i anerkjente kanaler
- Kunstnerisk virksomhet på høyt nivå og anerkjennelse eksempelvis i form av priser
- Formidling, profilering og synliggjøring av kunstnerisk virksomhet eller forskningsbasert kunnskap
- Arbeid for bygging og utvikling av sterke fagmiljøer
- Arbeid for samarbeid, nytenkning og et godt arbeidsmiljø
- Arbeid for nettverksbygging
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, utvalg og arbeidsgrupper
- Arbeidsinnsats for å øke ekstern finansiering og gjennomføring av store prosjekter

### **4 Stipendiatstillinger**

Stipendiater er i en tidsbegrenset utdanningsstilling og stillingens karakter begrenser mulighetene for lønnsopprykk gjennom lokale lønnsforhandlinger. Ved NMH innplasseres stipendiater i en stillingskode som gir muligheter for lønnsopprykk etter tjenesteansiennitet.

## **5 Lederstillinger**

NMH skal ha god kvalitet på undervisnings-, forsknings- og formidlingsvirksomheten og være et attraktivt arbeidssted. Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte ledere og lønnsnivået skal reflektere lederne oppgaver og kompetanse.

Følgende kriterier legges til grunn sammen med de generelle prinsippene:

- Kompleksitet i enheten som blant annet størrelse, mangfold og særlige utfordringer
- Resultatoppnåelse
- Effektivisering og kvalitetssikring
- Tilrettelegging for samhandling, nytenkning, god kommunikasjon og et godt arbeidsmiljø
- Utvikling av organisasjon og medarbeidere
- Administrativ kompetanse
- Forvaltning av lov- og avtaleverk og praktisering av partssamarbeid
- Utvikling av eget lederskap
- Særlig omfattende kompetanse

## **6 Tekniske og administrative stillinger**

NMH skal ha god kvalitet på de tekniske og administrative tjenestene og være et attraktivt arbeidssted. Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde høyt kvalifisert personale og lønnsnivået skal reflektere de ansattes oppgaver og kompetanse.

Gode tekniske og administrative tjenester er av stor betydning som støtte for den faglige virksomheten. Lønnsvilkårene skal gjenspeile kravet til faglig innsikt i eget arbeidsområde, teknisk og administrativ kompetanse og god organisasjonsforståelse.

Følgende kriterier legges til grunn sammen med de generelle prinsippene:

- Initiativ, selvstendighet og fleksibilitet i utførelsen av arbeidet
- Oppgaver som krever høy grad av spesialisering
- Bredder og kompleksitet i ansvarsområdet
- Oppgaver som forutsetter særlig grad av samhandling med andre seksjoner og fagmiljøene
- Utvikling av stillingsinnhold, kvalitet og kompetanse
- Arbeidserfaring
- Arbeide for samarbeid, nytenkning og et godt arbeidsmiljø
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, utvalg og arbeidsgrupper

Oslo, den 28.03.2017



Victoria Jakhelln

Forskerforbundet



Ase Karin Hjelen

Parat



Håkon Kvidal

Musikernes fellesorganisasjon



Tove Blix

Direktør