

Lønnspolitikk ved AHO

Revidert pr 13.9. 2018

1. Tarifforhandlinger og lokale lønnsforhandlinger

Ved sentrale tarifforhandlinger mellom stat og hovedsammenslutningene fastsettes stillingsgruppers lønsplassering og regler for ansiennitetsopprykk, sikringsbestemmelser m.v. Dette nedfelles i begge Hovedtariffavtalene i staten (HTA) som gir hjemmel for lokale lønnsforhandlinger. Forhandlingene føres mellom AHO og hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner.

1.1 Hjemler for endring av lønn etter Hovedtariffavtalen (HTA)

Det er fire områder som har særskilte retningslinjer med betydning for fastsetting og endring av den enkeltes lønn:

1. Fastsetting av lønn ved utlysning av ledig stilling (HTA. Pkt. 2.5.5 pkt. 1)
2. Fastsetting av lønn ved prøvetidens utløp (HTA. pkt. 2.5.5 pkt. 3)
3. Årlige lokale lønnsforhandlinger mellom universitetet og de lokale, forhandlingsberettigede organisasjoner. (HTA. pkt. 2.5.1 og 2.5.2)
4. Lokale lønnsforhandlinger på særlig grunnlag (HTA. pkt. 2.5.3)

Personlige opprykk til stilling som professor og førsteamanuensis, samt opprykk fra 1108 forsker til 1109 forsker, og fra 1109 og 1110 forsker til 1183 forsker blir ikke gitt etter HTA, men i henhold til egne reglementer fastsatt av Kunnskapsdepartementet(KD). Opprykk gir mulighet for ny lønsplassering.

1.2 Taushetsplikt

De tillitsvalgte og høgskolens representanter har taushetsplikt dersom de ved forberedelser til, eller under forhandlinger, får opplysninger som er undergitt taushetsplikt. Taushetsplikten omfatter bl.a. alle personvurderinger som skjer i løpet av forhåndsdrøftinger og forhandlinger.

2 Lokal lønnspolitikk ved AHO

2.1. Formål

Lokal lønnspolitikk ved AHO skal med utgangspunkt i statens personalreglement fremme skolens mål slik disse kommer til uttrykk i strategisk plan for AHO og i personalpolitiske retningslinjer. Lønnspolitikken er en del av høgskolens rekrutterings- og personalpolitikk, som har som mål å rekruttere og beholde medarbeidere med høyest mulig kompetanse og kvalifikasjoner til å utføre de oppgavene som er lagt til de ulike stillingene.

Dette dokumentet skal gi praktisk veiledning i forbindelse med lønnsfastsettelse ved tilsetninger og lønnsopprykk ved forhandlinger.

AHO følger et likhets- og utjevningssprinsipp hvor formålet skal være lik lønn for likt arbeid. Det skal være lønsmessig likestilling mellom kvinner og menn.

2.2 Lønnsfastsettelse

Alle ansatte ved AHO skal ha likeverdige muligheter til faglig og lønsmessig utvikling.

Hovedtariffavtalen i Staten danner grunnlaget for lønnsdannelsen. Leder plikter å vurdere den endelige lønnsfastsettelsen gjennom objektive vurderingskriterier.

Lønnsnivå skal reflektere den enkelte arbeidstakers:

- kompetanse (både real og formell)
- ansvar
- initiativ og arbeidsinnsats
- behovet for å rekruttere og beholde medarbeidere med særlig høy kompetanse eller som er særlig etterspurt

Det er utarbeidet en felles vurderingsplattform ved fastsetting av lønn og etterfølgende lønnsforhandlinger. Denne skal fungere som en oversikt over de ulike kriteriene skolen følger for AHOs tre hovedstillingsgrupper:

- vitenskapelige stillinger
- teknisk/administrative stillinger
- lederstillinger

Alle grupper skal vurderes ut fra de felles vurderingskriteriene til AHO. Det vitenskapelige personale og lederne har i tillegg et eget sett med vurderingskriterier som det legges avgjørende vekt på. Se vedlegg 1 for nærmere vurderingskriterier.

Avlønnen skal reflektere lønnsnivået som finnes i universitets- og høyskole sektoren, skolens geografiske beliggenhet og vurdere lønnsavstanden til det private næringsliv. Det vil også være en naturlig flytende lønsoverlapp mellom de ulike stillingene ved skolen.

2.2.1 Lønnplassering ved nytilsetting

Fastsettelse av lønn ved kunngjøring av ledige stillinger gjøres av arbeidsgiver etter gjeldene lønnspolitikk. Før utlysning skal det foretas en vurdering av hvilket lønnsnivå som er nødvendig for å kunne rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft.

Lønnsfastsettingen skjer etter en kriterievurdering. Avlønnning skal ta hensyn til den øvrige avlønnen av andre tilsatte med tilsvarende oppgaver og stilling i organisasjonen samt markedssituasjonen.

Stillinger skal som hovedregel lyses ut i et lønns spenn, evt. med tilføyelse om at særlig kvalifiserte søkere kan tilbys høyere lønn.

Fagforeningene kan komme med uttalelser vedrørende lønn når de får stillingsannonser oversendt for høring eller på drøftingsmøter når saken skal til styret.

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter tilsetting vurdere arbeidstakers lønnplassering på ny innenfor stillingens lønsalternativer jf. HTA 2.5.5 pkt. 3. Nærmeste leder skal gi en skriftlig vurdering av den tilsattes utviste kompetanse og oppnådde resultater i prøvetiden. Vurderingen sendes til personalavdelingen for avgjørelse.

2.2.2 Lokale lønnsforhandlinger

Ansatte som har en stilling som fast eller i et åremål vil prioriteres i lokale lønnsforhandlinger ved AHO. Krav kan fremmes av arbeidsgiver og av tjenestemannsorganisasjonene med bakgrunn i de ulike kriteriene (se vedlegg 1: Vurderingskriterier). Kriteriene er ikke satt opp i prioritert rekkefølge. De skal til sammen danne grunnlaget for en samlet vurdering av søkeren/den enkelte ansatte. Det er ikke nødvendig å begrunne krav ut fra alle kriteriene, men vedkommende bør dekke flere av de oppsatte kriterier.

Ansatte på eksterntfinansierte oppdrag er også omfattet av hovedtariffavtalen og AHOs personalpolitikk og lokale lønnspolitikk. De har de samme rettigheter som andre ansatte til å fremme egne lønnskrav gjennom sin organisasjon. Ledere skal også for denne gruppen vurdere lønnplasseringen i forhold til vurderingskriteriene

Det er utarbeidet et eget skjema for søknad om lønnsopprykk, hvor begrunnelsen med utgangspunkt i vurderingskriteriene, skal fylles ut.

Iht. HTA Kapittel 3 Fellesbestemmelsene § 3. nr. 5 har alle ansatte rett til en lønnsamtale før lokale lønnsforhandlinger. Leder har ansvar for å gi råd og veiledning om hvordan den enkelte kan opprettholde eller bedre sine resultater.

Endring i stillingskode kan være et virkemiddel i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger og brukes for å bringe stillingskoden i samsvar med det faktiske stillingsinnhold (arbeidsoppgaver og kompetansekrav).

Det gjelder spesielle regler for vitenskapelige stillinger, se punkt 2.5

2.2.3 Ansatte i permisjon

Ansatte ved AHO som har permisjon med lønn, inkluderes i lokale lønnsforhandlinger. Ansatte som er i permisjon uten lønn i lenger tid, vil ikke inkluderes i lokale lønnsforhandlinger. En justering vil først bli aktuell ved neste ordinære lønnsforhandling etter at vedkommende er tilbake i arbeid ved AHO

2.3 Lønnsendring på særlig grunnlag

I Hovedtariffavtalens bestemmelser (2.5.3) åpnes det for å føre lokale forhandlinger mellom partene på særlige grunnlag.

Under punkt 1a i HTA 2.5.3 ønsker AHO å konkretisere hva som legges i "rimelig utstrekning" og punkt a blir å forstå slik: "ved vesentlige endringer av arbeidsoppgaver tilsvarende og minimum 50 % av arbeidsoppgavene. Det er også avgjørende at de nye oppgavene krever vesentlig høyere grad av kompetanse, selvstendighet og ansvar."

Under punkt 2 i HTA 2.5.3 som omhandler lønnsendring ved særlige vansker med å rekruttere, beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft eller arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. AHO legger i dette at arbeidskraften også må være virksomhetskritisk.

Det skal kunne gjennomføres 2.5.3 -forhandlinger når en av partene ber om det, men normalt bør det legges til oppsatte drøftingsmøter.

2.4 Oppdragsprosjekter – Produktivitetsavtale

AHO er positive til at ansatte får inn eksterne oppdragsprosjekt til skolen. Med oppdragsprosjekt menes i denne sammenheng oppdrag for næringsliv mv. For slike prosjekter kan det være aktuelt å inngå produktivitetsavtale mellom AHO og

arbeidstaker. Det ligger til arbeidsgivers styringsrett å inngå slike avtaler. Fagforeningene vil motta en kopi av avtaledokumentet ved inngåelsen og få kopi av endelig honorar fastsettelse ved prosjektets avslutning.

a) Kravet må gjelde et bestemt tiltak.

b) Arbeidstakernes innsats må ha hatt en klar betydning for produktivetsgevinsten, og gevinsten må oppfylle KDs krav om «virksomhetskaptal»

c) Produktivetsgevinsten skal deles. En del tilfaller arbeidstaker og en del tilfaller arbeidsgiver.

d) Størrelsen på den produktivetsgevinst som skal tilfalle arbeidstakerne, avtales i det enkelte tilfelle.

e) Det må på utbetalingstidspunktet være dekning for lønnsendringer som er avtalt.

f) Lønnsendringer kan som hovedregel først settes i verk når gevinsten foreligger. I enkelte tilfeller kan endringer skje i forbindelse med igangsetting av produktivitetstiltakene og når forholdene taler for det kan lønnsendringer skje etappevis i takt med oppnådd delmål.

i) Gevinsten utbetales som honorar og vil ikke komme med i feriepengegrunnlaget og er ikke pensjonsberettiget.

2.5 Personlig opprykk i henhold til UHL § 6.3.6

Opprykk til førstestillinger og professor skjer ved at ansatt oppnår doktorgrad eller formelt søker om opprykk til AHO hvorpå det nedsettes en komité som behandler søknaden.

Dersom det ikke har vært utlyst en stilling innen fagområdet på 2 år, eller det har gått 2 år siden forrige søknad, kan det søkes om opprykk.

Ved søknad må man inneha en 50 % stilling som enten er fast eller på åremål. Det kan kun søkes opprykk innen det faget søkeren er ansatt i.

For nærmere opplysninger se "Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisningsstillinger" og "Forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisningsstillinger". Mer informasjon finnes også på skolens hjemmesider.

Lønn ved opprykk til professor

Det vil bli foretatt en helhetsvurdering av den ansatte og bli vurdert etter kriteriene for stillingskode 1013 professor.

Lønn ved opprykk til førsteamanuensis

AHO vil foreta en helhetsvurdering av den ansatte og vedkommende som får opprykk sikres minst et kronebeløp tilsvarende 3,9 % høyere enn i tidligere stilling.

2.6 Bruk av kronetillegg

Kronetillegg kan i henhold til HTA gis som et fast eller tidsavgrenset tillegg.

Faste kronetillegg kan benyttes ved lønnsfastsetting ref. HTA pkt 2.5.5 punkt 1 og 3. samt ved lokale lønnsforhandlinger ref. HTA pkt 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3., hvor lønnstrinn i henhold til aktuell HTA ikke dekker den avtalte lønnen for arbeidstaker.

Tidsavgrensede kronetillegg benyttes når det er spesielle funksjoner utover stillingens ordinære arbeidsoppgaver som skal lønnes. Slike tillegg bortfaller når disse funksjonene ikke lenger er tillagt stillingen. Eksempler på funksjoner som kan gi et slikt tillegg er lederverv i strategiske utvalg og prorektor.

Arbeidsgiver har styringsrett på å gi tidsavgrensede kronetillegg, og organisasjonene informeres en gang årlig.

3 Stillingskategorier ved AHO

I følgende oversikt beskrives normale krav til kvalifikasjoner, arbeidsoppgaver, lønsplassering m.v. for stillingskategorier som er mye brukt ved AHO.

VITENSKAPLIGE STILLINGER VED AHO

1017 Stipendiat	
Lønnplassering etter HTA.	Lt 50 - / kr 436 900 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre doktorgradsprogram • Et års pliktarbeid inngår for stipendiatstillinger på fire år
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Høyere grads utdanning ved universitet eller høyskole el tilsv. • Kunstnerisk virksomhet
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet
Annet	Alle stipendiater gis en fiktiv ansiennitet på 8 år som gir en startlønn i hht. HTA. Stipendiater med mer enn 8 års ansiennitet får denne lagt til grunn.

1018, 1019, 1020 Vitenskapelig assistent	
Lønnplassering etter HTA.	Lt 35 -/ kr 352 900 -
Arbeidsoppgaver	•
Kvalifikasjonskrav	•
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanningsnivå • Ansiennitet
Annet	•

1378 Stipendiat	
Lønnplassering etter HTA.	Lt 58 - / kr 499 600 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomføre doktorgradsprogram • Et års pliktarbeid inngår for stipendiatstillinger på fire år
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Høyere grads utdanning ved universitet eller høyskole el tilsv. • Kunstnerisk virksomhet • Mer enn 15 års erfaring med spiss kompetanse på fagområdet
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet
Annet	Denne koden brukes kun i svært spesielle ansettelsessaker ref kvalifikasjonskrav
1352 Postdoktor	
Lønnplassering etter HTA.	Lt 65 - / kr 569 000 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Forskning
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Mastergrad • Doktorgrad

Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • År siden doktorgrad • Publikasjoner
Annet	

1424 Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning	
Lønnplassering etter HTA.	LTR. 52 - / kr 451 300 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Master
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdannelsesnivå
Annet	<p>Det praktiseres en egen trappevis lønnplassering etter ansiennitet.</p> <p>Tilsetting av korttidsengasjerte-retningslinjer.</p>

1009 Universitetslektor	
Lønnplassering etter HTA.	Lt 59 - / kr 508 800 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning • Faglig- og administrative oppgaver
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Høyere grads utdanning ved universitet eller høyskole • Eller tilsvarende utdanning eller kunstnerisk virksomhet.
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagogisk kompetanse • Ansiennitet • Ansvar
Annet	
1108 Forsker	
Lønnplassering etter HTA.	Lt 59 - / kr 508 800 - I tillegg kan doktorgradstillegg gis.
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Forskning
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Fullført master innen fagområdet/forskningsfeltet vedkommende er tilsatt i
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet

	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvar
Annet	Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg.

1109 Forsker	
Lønnplassering etter HTA.	Lt 65 - / kr 569 000 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Forskning
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Oppnådd doktorgrad innen fagområdet/forskningsfeltet vedkommende er tilsatt i.
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Ansvar
Annet	

1083 Forsker (Professor kompetanse)	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 73 - / KR 661 700 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Forskning
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Professorkompetanse
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Som professor 1013
Annet	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Publisering • Ansvar

1010 Amanuensis	
Lønnplassering etter HTA.	Lt 59 - / kr 508 800 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning • FoU • Faglig- og administrative oppgaver
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Norsk doktorgrad el. Tilsvarende på aktuelt fagområde • Eller bedømmelse i samsvar med gjeldene retningslinjer
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Ansvar • Evne til vesentlige bidrag til excellence skal gi lønnsmessige konsekvenser
Annet	

1011 Førsteamanuensis	
------------------------------	--

Lønnplassering etter HTA.	Lt 65 - / kr 569 000 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning • FoU • Faglig- og administrative oppgaver
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Norsk doktorgrad el. Tilsvarende på aktuelt fagområde • Eller bedømmelse i samsvar med gjeldene retningslinjer
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Ansvar • Publisering • Evne til vesentlige bidrag til excellence skal gi lønsmessige konsekvenser
Annet	

1013 Professor / Professor II	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 73 - / kr 661 700 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning • FoU • Faglig- og administrative oppgaver
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Vitenskapelig eller kunstnerisk nivå i samsvar med internasjonal / nasjonal standard
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Ansvar • Publisering • Kompetanse på høyt internasjonalt nivå • Vesentlige bidrag på internasjonal "excellence" nivå lønnes høyere enn nasjonalt nivå.
Annet	<ul style="list-style-type: none"> • For professor II er stillingstørrelsen på maks 20 % • Professor II skal fases over på stillingskode 9301

9301 Professor II	
Lønnplassering SKO 1013	Lt. 73 - / kr 686 900 -

Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Vitenskapelige eller kunstnerisk nivå i samsvar med internasjonal/nasjonal standard
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Som for 1013 professor
Annet	<ul style="list-style-type: none"> • Stillingsstørrelsen er på maks 20 %

ADMINISTRATIVE STILLINGER VED AHO

1065 Konsulent	
Lønsplassering etter HTA.	Lt 42 - / kr 386 700 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> •
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Høyere utdanning på bachelornivå • Relevant praksis
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansenitet • Oppgaver
Annet	

1408 Førstekonsulent	
Lønsplassering etter HTA.	Lt 46 - / kr 410 000 - LR. 21 Alternativ 9
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Utredninger • Selvstendig saksbehandling • Regnskaps- og budsjettarbeid på høyt nivå • Kunne ta ansvar for bestemte saksfelt.
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanning på bachelornivå – gjerne masternivå • Relevant praksis • Realkompetanse kan erstatte utdanningskrav
Lønnspolitikk	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	Det er egne godskrivnings regler for denne stillingen

1434 Rådgiver	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 52- / kr 451 300 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Selvstendig saksbehandling og utredningsoppgaver som setter høye krav til kompetanse
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanning på bachelornivå – helst masternivå • Relevant praksis • Realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet.
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver • Ansvar
Annet	

1364 Seniorrådgiver	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 65 - / kr 569 000 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Særlig selvstendig saksbehandling og utredningsoppgaver som setter særlig høye krav til kompetanse
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanning på masternivå • Lang relevant praksis • Realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet.
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver • Ansvar
Annet	

1137 Driftstekniker	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 48 - / kr 423 200 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Driftsoppgaver • Samarbeid med eksterne partnere om bygningene bla. Statsbygg

	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvar for tekniske oppgaver knyttet til utstillinger og tilstelninger ved skolen?
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetanse fra videregående skole /yrkesskole?
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	

1137 Driftsleder	
Lønsplassering etter HTA.	Lt.. 50 - / kr 436 900 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Driftsoppgaver • Samarbeid med eksterne partnere om bygningene bla. Statsbygg • Ansvar for tekniske oppgaver knyttet til utstillinger og tilstelninger ved skolen
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetanse fra videregående skole /yrkesskole
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	

1077 Hovedbibliotekar	
Lønsplassering etter HTA.	Lt.. 58 - / kr 499 600 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Krevende oppgaver som forutsetter høy grad av kompetanse. Kan bl.a. være faglig driftsansvar, kvalitetssikring av oppgaver, prosjektledelse og ansvar for utvikling av samlinger og tjenester.
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Bibliotekar på universitets/høgskolenivå (gjerne master) eller tilsvarende
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakkgrunn • Oppgaver
Annet	

1515 Spesialbibliotekar	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 52 - / kr 451 300 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Bibliotekfaglige arbeidsoppgaver som krever spesialisering. • Oppgaver som forutsetter skjønnsutøvelse og selvstendighet
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Bibliotekar på universitetet/høgskolenivå eller tilsvarende • Relevant bibliotekfaglig praksis og erfaring
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	

1120 Mester verksted	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 50 - / kr 436 900 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Drift av verkstedet • Deltakelse i undervisningene gjennom rådgivning og veiledning i verkstedene
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetanse fra videregående skole / yrkesskole • Høy håndverksmessig kompetanse • Pedagogiske evner • Generell god datakunnskap
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	

LEDERSTILLINGER VED AHO

1407 Avdelingsleder	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 65 - / kr 569 000 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Leder av avdeling med personalansvar
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanning på masternivå • Relevant praksis • Lederkompetanse • Realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Lederspenn • Oppgaver
Annet	

1475 Instituttleder	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 80 - / kr 792 700 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Instituttledelse • Undervisning • FoU • Faglige- og administrative oppgaver
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Høyere grads utdanning ved universitetet eller høyskole e. tilsv. • Eller kunstnerisk virksomhet • Lederkompetanse
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Lederkompetanse • Faglig ledelse • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Lederspenn
Annet	

1062 Direktør	
Lønnplassering etter HTA.	Lt. 80 - / kr 792 700 -
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelse av administrative avdelinger

	•
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Høyere grads utdanning ved universitetet eller høyskole e. tilsv. • Lederkompetanse
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Oppgaver • Lederkompetanse • Faglig ledelse • Lederspenn
Annet	

Bruk av stillinger:

Disse stillingene ansettes det fast i:

Professor
 Førsteamanuensis
 Amanuensis
 Forsker
 Universitetslektor
 Alle teknisk/administrative stillinger

Disse stillingene ansettes det på åremål

Professor – på kunstnerisk grunnlag
 Førsteamanuensis – på kunstnerisk grunnlag
 Universitetslektorer – på kunstnerisk grunnlag
 Postdoktor
 Stipendiat
 Instituttleder
 Rektor

Disse stillingene ansettes det midlertidig:

Vikariat
 Forsker
 Undervisningspersonell uten godkjent pedagogisk utdanning (Timelærer)
 Vitenskapelig assistent

4 Avtalens varighet

Denne avtale om lønnspolitikk ved AHO trer i kraft fra 15. september 2017 og utløper 15. september 2021. Dette er ikke til hinder for at det kan foretas tekniske revisjoner hvor det er nødvendig med oppdateringer knyttet til endringer i Hovedavtalene i staten, Statsansattloven og andre forskrifter som styrer vår lønnspolitikk. Partene vil få lagt frem endringene til informasjon.

Endringer som berører utøvelse og formålet i lønnspolitikken vil det forhandles om.

Gjeldene lønnspolitikk for AHO ble inngått 5. september 2017

1. Revidering foretatt 13.9.2018

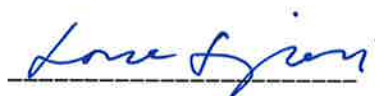
Ole Gustavsen
AHO- rektor



Lene Randem
For Norsk tjenestemannslag



Søren Sørensen
For forskerforbundet



Lone Sjøli
For A-fag

Vedlegg 1: Vurderingskriterier

1. Felles vurderingskriterier for alle stillinger

Som grunnlag for vurderingene kommer alle formelle kvalifikasjoner som ansiennitet, utdanning etc.

Følgende vurderingskriterier skal legges til grunn ved vurdering av lønn for alle ansatte i alle stillinger:

Personlig utøvelse av stillingen:

- Arbeidsresultater i samsvar med AHOs planer og pålagte arbeidsoppgaver
- Egeninnsats/interesse for relevant faglig videreutvikling og utvikling av arbeidsoppgaver
- Omstillingsevne, fleksibilitet og utviklingsevne
- Kompetanseutvikling
- Kreativitet
- Evne til samarbeid, kommunikasjon og mot til å løse problemer
- Ansvar og kvalitetsbevissthet
- Selvstendighet
- Lojalitet mot institusjonen og fattede vedtak

Fagpolitisk-/administrativ innsats

- Utøvelse av tillitsverv i styringsorgan/utvalg/arbeidsgrupper/ organisasjon på ulike nivå ved AHO
- Deltakelse i komitéer og utvalg
- Deltakelse i offentlige styrever og utvalg

Faglig innsats

- Bidrag til faglig vekst og utvikling ved enheten
- Publisering/ekstern og intern kommunikasjon knyttet til fagområdet
- Deltakelse på konferanser/utstillinger/messer

Arbeidsmiljø

Aktiv og positiv medvirkning til å skape et godt arbeidsmiljø

Likestilling

Innsats for å fremme likestilling

Etterspørsel

Konkurransesituasjonen; eventuelle problem med å rekruttere eller beholde godt kvalifiserte medarbeidere (gjelder HTA 253.3, punkt 2)

2. Spesielle kriterier for vitenskapelig personale

I tillegg til de generelle vurderingskriteriene skal følgende spesielle kriterier vektlegges ved lønsvurdering av ansatte i vitenskapelige stillinger:

Forskning, undervisning og formidling

- Undervisningsinnsats, bidrag til utdanningskvalitet, gode studietilbud og læringsmiljøer
- Oppbygging av nye undervisningstilbud
- Forskningsresultater, publikasjoner (omfang, dybde, effektivitet og originalitet)
- Kunstnerisk virksomhet
- Anerkjennelse i form av priser og lignende
- Bedømmelse/opponent ved doktorgradsdisputaser
- Deltakelse i arbeid med sakkyndig bedømmelse
- Publisering
- Bidrag ved faglig anerkjente konferanser, nasjonalt og internasjonalt
- Profilering og synliggjøring av forskningsbasert kunnskap
- Tilrettelegging for kommunikasjon, samarbeid og kreativitet

Ledelse og administrasjon

- Utøvelse av faglig og vitenskapelig ledelse (forskningsledelse)
- Oppbygging/utvikling av slagkraftige faglige miljøer og gjennomføring av store prosjekter
- Arbeid for å øke miljøets eksterne forskningsfinansiering
- Styrking av forskerutdanning og ivaretagelse av rekrutteringspersonalet
- Utvikling av samarbeidsrelasjoner eksternt og internt
- Aktivitet som stimulerer tverrfaglig tilnærming og samarbeid i grenseflater mellom fag/disipliner.
- Målrettet profilering og, nettverksbygging

Internasjonalisering

- Skape og bevare internasjonale nettverk
- Gjennomført arbeidsopphold ved utenlandske institusjoner
- Deltakelse i internasjonale utvekslingsprogram, prosjekter, komiteer m.m.

3. Spesielle kriterier for stillinger med lederansvar

Både faglig og administrativt lederansvar er iht. AHOs styringsreglement delegert i organisasjonen. Ulike lederstillinger og -funksjoner vil ha ulike utfordringer knyttet til enhetens karakter og situasjoner, men uavhengig av type lederfunksjon og organisatorisk nivå for lederstillingen, vil de individuelle kriteriene for ledere være knyttet til vedkommendes evne til å:

- bidra til å utvikle enheten og AHOs virksomhet
- identifisere og utvikle løsninger for ulike deler av organisasjonen
- bidra inn i egen ledergruppe
- oppnå resultater for enhetens virksomhet

- motivere og utvikle medarbeidere
- utøve god og effektiv personalledelse
- drive målrettet planlegging og organisering
- delegere oppgaver og ansvar
- utøve og utvikle egen ledelse
- informere og kommunisere
- ta ansvar og beslutninger på en god måte

Faglig ledelse kan i tillegg vurderes ut ifra kriterier som tilrettelegging, motivering og stimulering av forskningsvirksomhet, undervisningsvirksomhet, forskningsformidling eller annen faglig virksomhet på en god måte.

4. Spesielle kriterier for teknisk-administrative stillinger

Vurdering av den enkelte ansattes lønnsnivå skal være forankret i AHOs stillingsstruktur og de generelle vurderingskriteriene som fremgår under pkt. 1; vurderingskriterier felles for alle stillinger. I tillegg må følgende kriterier vurderes:

- Nøkkelfunksjoner knyttet til koordinering og arbeidsledelse
- Særlig bredde og/eller kompleksitet i oppgaver/ansvarsområde
- Oppgaver som krever høy grad av spesialisering
- Evne og vilje til utvikling og spesialisering innen sitt fagfelt
- Samspill med vitenskapelig personale og bidrag til fagutvikling
- Effektivitet og innsats

Bruk av kriteriene

Kriteriene skal gjøres kjent for alle ansatte ved AHO i forkant av de lokale lønnsforhandlinger.