

LØNSPOLITIKK VED AHO

FASTSATT IDF 17.12.2024

Innhold

1 Bakgrunn og formål for lønnspolitikken	2
2. Prinsipper for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling ved AHO	3
2.1 Lønns plassering ved ansettelse	4
2.2 Lønnsforhandlinger 2.5.1	4
2.3 Lønnsforhandling på særlig grunnlag 2.5.3	5
2.4 Lønnsvurdering etter inntil 12 måneder 2.5.5	5
2.5 Kompetanse opprykk	5
2.6 Lønnsutvikling i permisjonstiden	6
2.9 Virkemidler	6
3 Kriterier for lønnsvurderinger	6
3.1 Felles kriterier	6
3.2 Tilleggs kriterier for stillinger med lederansvar	6
3.3 Utdyping/beskrivelse av felles kriterier i pkt. 3.1 for vitenskapelige ansatte	7
3.4 Utdyping/beskrivelse av felles kriterier i pkt. 3.1 for teknisk-/administrativt ansatte	7
4 Avtalens varighet	8

Lønnspolitikk ved AHO

Revidert på IDF 17.12.2024

Lønnspolitikken er omforent mellom de lokale partene ved Arkitektur- og designhøyskolen i Oslo (AHO). Lønnspolitikken inngår som en del av AHOs personalpolitikk.

Lønnspolitikken skal også gjennomgås i etterkant av hvert hovedtariffoppgjør (HTA § 2.3, 5 ledd), og i forkant av de lokale forhandlingene.

De tillitsvalgte og høyskolens 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.

1 Bakgrunn og formål for lønnspolitikken

AHO sin lønnspolitikk skal:

- ses i sammenheng med og bidra til virksomhetens overordnede mål og strategier
- være en integrert del av virksomhetens personalpolitikk
- utøves ved lønnsfastsetting ved ansettelse og ved senere lønnsendringer
- bidra til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifisert personale
- praktiseres enhetlig og forutsigbart
- være enkel å praktisere
- være nedfelt skriftlig og kjent for de ansatte
- stimulere til målrettet kompetanseutvikling for den enkelte ansatte

Lønnspolitikken skal motvirke strukturelle forskjeller og ivareta rettferdig lønn for samme arbeid, organisasjonsrelatterte verv, organisasjonskompetanse, erfaring, innsats og ansvar, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Lønnspolitikken gjelder alle som har et ansettelsesforhold ved AHO.

Lønnsnivå skal reflektere den enkelte arbeidstakers oppgaver, ansvar og kompetanse, samt synliggjøre og belønne prestasjoner. Lønnspolitikken skal sikre at alle ansatte over tid har en lønnsutvikling.

Det skal utarbeides generelle stillingsbeskrivelser for generiske stillinger ved AHO som sikrer en helhetlig stillingsstruktur ved institusjonen som skal legges til grunn for lønnsvurderinger både ved ansettelse og i lokale lønnsforhandlinger.

Ledere skal delta aktivt med innspill til lokale lønnsforhandlinger.

2. Prinsipper for lønnsfastsettelse og lønnsutvikling ved AHO

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

Leder plikter å vurdere den endelige lønnsfastsettelsen gjennom objektive vurderingskriterier.

Lønnsnivå skal reflektere den enkelte arbeidstakers:

- Formell kompetanse, relevant arbeidserfaring
- ansvar i stillingen
- initiativ og arbeidsresultater

Lønsplasseringen skal gjenspeile behovet for å rekruttere og beholde medarbeidere med særlig høy kompetanse, eller som er særlig etterspurt.

Det er utarbeidet felles vurderingskriterier (se pkt. 3.1) ved fastsetting av lønn og etterfølgende lønnsforhandlinger for AHOs tre hovedstillingsgrupper:

- vitenskapelige stillinger
- teknisk/administrative stillinger
- lederstillinger

Alle grupper skal vurderes ut fra de felles vurderingskriteriene til AHO (pkt. 3.1). Kriteriene er også utdypet nærmere for de ulike stillingsgruppene.

Avlønningen skal reflektere lønnsnivået som finnes i universitets- og høgskole sektoren og skolens geografiske beliggenhet.

Hjemler for endring av lønn etter Hovedtariffavtalen (HTA) og UHL

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

Det er i hovedsak fem 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 2.5.5 pkt. 1 og 2)
2. Årlige lokale lønnsforhandlinger mellom arbeidsgiver og de lokale forhandlingsberettigede organisasjoner (HTA 2.5.1 og 2.5.2 for ledere)
3. Lokale lønnsforhandlinger på særlig grunnlag (HTA 2.5.3)

4. Lønnsvurdering innen 12 måneder etter ansettelse eller fra midlertidig til fast ansettelse (HTA 2.5.5 pkt. 3)
5. Kompetanseopprykk i henhold til UHL

2.1 Lønns plassering ved ansettelse

Ved kunngjøring av ledig stilling skal det foretas en vurdering av lønnsnivået basert på en beskrivelse av stillingens kompetansekrav og ansvarsområde, i tillegg til lønnsnivået for tilsvarende stillinger ved AHO. Dette gjøres av nærmeste leder med personalansvar i samråd med HR. Det skal også tas hensyn til hvilket lønnsnivå som er nødvendig for å kunne rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

«For særlig kvalifiserte søkere kan høyere lønn vurderes» kan benyttes unntaksvis for enkelte stillinger. En grundig analyse av lønnsnivå og marked skal gjennomføres i forkant av utlysning for å sikre realistiske lønnsforventninger. Dersom det er ønskelig å benytte seg av denne muligheten og tilby lønns plassering utover utlyst lønns spenn, skal dette godkjennes av direktør for teknisk-administrative stillinger og av rektor for vitenskapelige- og lederstillinger.

Lønnsfastsettingen ved tilbud om ansettelse foretas av nærmeste leder med personalansvar i samråd med HR. Vurderingen blir gjort på bakgrunn av søkerens kompetanse, erfaring, ansvar i stillingen og lønnsnivået for tilsvarende stillinger ved AHO.

Fagforeningene får 3 virkedagers drøftingsfrist på lønns plassering i forkant av at stillingen lyses ut. HTA 2.5.5 pkt. 1

2.2 Lønnsforhandlinger 2.5.1

Krav kan fremmes av arbeidsgiver og av fagforeningene med bakgrunn i de ulike kriteriene i pkt. 3.2. Kriteriene er ikke satt opp i prioritert rekkefølge. De skal til sammen danne grunnlaget for en samlet vurdering av den enkelte ansatte. Det er ikke nødvendig å begrunne krav ut fra alle kriteriene, men vedkommende bør dekke flere av de oppsatte kriterier.

Iht. HTA Kapittel 3 Fellesbestemmelsene § 5B5 har alle ansatte rett til en lønnsamtale. 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).

Prosedyre for lokale lønnsforhandlinger ved AHO

- Det skal være et forberedende møte mellom partene.
 - Gjennomgang av evalueringen av fjorårets forhandlinger
 - Gjennomgang av avsatt pott til forhandling

- Det skal fremlegges skriftlig for AHO hvem som vil være møtende parter under forhandlinger
 - Fremleggelse av resultatene fra likelønnskartleggingen (HTA 2.3, 4. ledd)
 - Oversikt over bruk av HTA 2.5.5 og 2.5.3
 - Det avtales hvilke lønnsdata og statistikker som skal være grunnlag for forhandlingene
 - Frister for innlevering av krav avtales
 - Møteplan for forhandlingene skal avtales
 - Prosess for de lokale forhandlingene avtales
 - Bruk av virkemidler (HTA 2.5.4)
- Generell informasjon om de lokale lønnsforhandlingene skal sendes til ansatte og ledere
 - Gjennomføring av forhandlinger avsluttes med signering av protokoll.
 - Evalueringssmøte fra de lokale lønnsforhandlingene skal avholdes kort tid etter at forhandlingene er avsluttet.

2.3 Lønnsforhandling på særlig grunnlag 2.5.3

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

Forhandlingene gjennomføres etter anmodning fra en av partene, og behandles i første oppsatte IDF møte.

2.4 Lønnsvurdering etter inntil 12 måneder 2.5.5

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakers lønsplassering ut fra kriteriene i lønnspolitikken (HTA 2.5.5 pkt. 3). Det er ikke adgang å endre stillingskode på lønnsjustering etter HTA 2.5.5. Lønnsjustering vurderes av nærmeste leder og godkjennes av avdelingsdirektør (administrative stillinger) og rektor (vitenskapelige stillinger). Dette vil sørge for en helhetlig praktisering av lokal lønnspolitikk.

2.5 Kompetanse opprykk

Stillingsopprykk for vitenskapelige stillinger skal ikke forhandles i de lokale forhandlingene. Dette skjer etter egne regler basert på UHL og Forskrift til universitets- og høyskoleloven.

Ved tilkjent opprykk foretar rektor lønsplassering på bakgrunn av innspill fra instituttleder i samråd med HR. Forslaget sendes over til ansattes tillitsvalgt for drøfting.

2.6 Lønnsutvikling i permisjonstiden

Arbeidstaker som har vært i 100% ulønnet permisjon, og der permisjonen sammenfaller med virkningstidspunktet for lønnsforhandlingene 2.5.1, skal vurderes lønsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntredelse. Vurderingen drøftes med tillitsvalgt (HTA 2.5.6).

2.7 Fungering/stedfortredergodtgjørelse

Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren lønnen til den man tjenestegjør for når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde (HTA § 12 pkt. 2). Dersom arbeidstakeren ikke overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse (HTA §12 pkt. 3). Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5 arbeidsdager) (HTA § 12 pkt. 5). Det vises ellers til HTA §12 med departementets kommentarer.

2.8 Virkemidler

Virkemidler er hjemlet i pkt. 2.5.1, 2.5.2. og 2.5.3 i HTA og det vises til pkt. 2.5.4 i begge Hovedtariffavtaler. Bruk av virkemidler skal vurderes i forbindelse med det forberedende møte til lokale lønnsforhandlinger (2.5.1).

3 Kriterier for lønnsvurderinger

3.1 Felles kriterier

Følgende kriterier legges til grunn ved lønnsforhandling. Den ansattes bidrag til:

1. Arbeidsresultater
2. Initiativ og faglig utvikling
3. Samarbeid og kommunikasjon
4. Kompetanseutvikling

Alle har krav på en lønnsutvikling over tid.

3.2 Tilleggskriterier for stillinger med lederansvar

- Motivere, veilede og utvikle medarbeidere
- Bidra til å utvikle organisasjonen som helhet
- Tilrettelegge for et godt samarbeid og godt arbeidsmiljø i virksomheten
- Resultatoppnåelse og gjennomføringsevne i tråd med virksomhetens strategiske mål, herunder planlegge, prioritere og organisere

Kriteriene kommer i tillegg til felleskriteriene i pkt. 3.1

3.3 Utdyping/beskrivelse av felles kriterier i pkt. 3.1 for vitenskapelige ansatte

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. I vurderingen av individuell lønn skal kriteriene i pkt. 3.1 brukes, og er her nærmere utdypet:

- Særlig undervisningsinnsats, f.eks arbeid for utdanningskvalitet, utvikling av studietilbud og læringsmiljø
- Særlig aktiv forskning og publisering i anerkjente kanaler
- Anerkjennelse eksempelvis i form av priser og andre faglige utmerkelser
- Særlig arbeidsinnsats for å øke ekstern finansiering og gjennomføring av store prosjekter
- Særlig innsats for bygging og utvikling av sterke fagmiljøer
- Særlig innsats på å fremme forskningsaktivitet
- Aktivt bidrag til søk av eksterne midler
- Særlig aktivt arbeid for samarbeid, nytenkning og et godt samarbeidsmiljø
- Særlig innsats på formidling, profilering og synliggjøring av AHO gjennom sin undervisningspraksis og/eller forskningsbasert kunnskap
- Særlig innsats med PhD veiledning og uteksaminering av PhD kandidater
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, utvalg og arbeidsgrupper

3.4 Utdyping/beskrivelse av felles kriterier i pkt. 3.1 for teknisk-/administrativt ansatte

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. I vurderingen av individuell lønn skal kriteriene i pkt. 3.1 brukes, og er her nærmere utdypet:

- Bredde og kompleksitet i ansvarsområdet
- Oppgaver som forutsetter særlig grad av samhandling med andre enheter og fagmiljøer
- Særlig initiativ, selvstendighet og fleksibilitet i utførelsen av arbeidet
- Utvikling av stillingsinnhold, kvalitet og kompetanse
- Særlig innsats i arbeide for kvalitet, effektivisering og/eller nytenkning
- Innsats for et godt arbeids – og/eller studiemiljø
- Tilrettelegging for samarbeid og kommunikasjon og utvikling av fellesskapet
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, utvalg og/eller arbeidsgrupper.

4 Avtalens varighet

Denne avtale om omforent lønnspolitikk ved AHO trer i kraft fra 17. desember 2024 og gjennomgås årlig av IDF.

Gjeldene lønnspolitikk for AHO ble inngått 17.12.2024

1. revidering 13.09.2018
 2. revidering 30.09.2019
 3. revidering 27.10.2021
 4. revidering 19.10.2022
 5. revidering 08.09.2023
-

Irene Alma Lønne
Rektor

Solveig Sandness
Akademikerne

Joakim Formo
Unio

Roald Jensen
LO Stat

Ulrika Herlofsen
Administrasjonssjef AHO

Vedlegg:

Stillingskategorier for vitenskapelige stillinger ved AHO

Stillingsbeskrivelser for teknisk- administrative stillinger ved AHO drøftet på IDF 17.12.2024

Aktuelle lenker:

[Lov om universiteter og høyskoler \(universitets- og høyskoleloven\) - Lovdata](#)

[Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger - Lovdata](#)

[AGENDA 2025 // STRATEGI 2020–2025 | Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo \(aho.no\)](#)