

Lønnspolitikk ved AHO

Revidert pr 08.09.2023

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.

1. Tarifforhandlinger og lokale lønnsforhandlinger

Ved sentrale tarifforhandlinger mellom stat og hovedsammenslutningene fastsettes stillingsgruppers lønsplassering og regler for ansiennitetsopprykk, sikringsbestemmelser mv. Dette nedfelles i begge Hovedtariffavtalene i staten (HTA) som gir hjemmel for lokale lønnsforhandlinger. Forhandlingene føres mellom AHO og hovedsammenslutningens medlemsorganisasjoner. Uorganiserte følger den hovedtariffavtalen som dekker flest årsverk ved AHO.

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. Lønnsvurdering innen 12 måneder etter ansettelse eller fra midlertidig til fast ansettelse (HTA. pkt. 2.5.5 pkt. 3)
3. Årlige lokale lønnsforhandlinger mellom arbeidsgiver 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)

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønsmessig av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Dette drøftes med de tillitsvalgte (HTA 2.5.5.punkt 4).

Personlige opprykk blir ikke gitt etter HTA, men i henhold til egne reglementer fastsatt av Kunnskapsdepartementet (KD). Opprykk gir mulighet for ny lønsplassering se punkt 2.5

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

AHO skal ha en lokal lønnspolitikk som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifisert personale. Lønnspolitikken skal være en del av virksomhetens samlede personalpolitikk, strategier, planer og virkemidler.

Lønnspolitikken skal ivareta likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon (HTA 2.3, 2. ledd)

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
- praktiseres enhetlig og forutsigbart
- være mest mulig konkret og enkel å praktisere
- være nedfelt skriftlig og kjent for de ansatte

Lønnspolitikken har som målsetting å:

- Sikre en helhetlig lønnspolitikk over tid og motvirke strukturelle forskjeller
- Stimulere til aktiv og målrettet innsats som bidrar til at AHO oppnår gode resultater
- Sikre at alle ansatte over tid har en lønnsutvikling
- Stimulere til målrettet kompetanseutvikling
- Fremme likelønn
- Sikre sammenheng mellom lønn og kompetanse
- Være et bevisst virkemiddel for å rekruttere og beholde medarbeidere.

De generelle stillingsbeskrivelsene i stillingsstrukturen skal legges til grunn både ved ansettelse og i lokale lønnsforhandlinger og skal sikre en helhetlig stillingsstruktur på AHO. Ledere skal delta aktivt med innspill til lokale lønnsforhandlinger.

AHO følger et likhets- og utjevningssprinsipp hvor formålet skal være lik lønn for samme arbeids- og ansvarsområde lagt til de enkelte stillingene. Det skal være lønnsmessig likestilling mellom kvinner og menn.

2.2 Lønnsfastsettelse

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

Hovedtariffavtalene 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. Avlønningen skal reflektere lønnsnivået som finnes i universitets- og høgskole sektoren, skolens geografiske beliggenhet og vurdere lønnsavstanden til det private næringsliv.

Alle ansatte skal ha mulighet for lønnsutvikling i den stillingskoden de er ansatt i. Ulike stillingskoder kan overlape i lønn slik at ansatte i en lavere stillingskode, kan ha høyere lønn en ansatt i en høyere stillingskode.

Lønn fastsettes på følgende måter:

- ved rekruttering, ut fra sentrale rammer og retningslinjer og lokal lønnspolitikk
- vurdering etter inntil 12 måneders ansettelse - og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse (HTA 2.5.5)
- ved kompetanseopptrykk for UF-ansatte
- gjennom sentrale tariffavtaler

- gjennom lokale forhandlinger (HTA 2.5.1 og 2.5.3) – se punkt 3
- gjennom lokale særavtaler

2.3 Lønnplassering ved rekruttering

Før en stilling utlyses skal det foretas en vurdering av lønnsnivået basert på en beskrivelse av stillingens oppgaver og krav til kvalifikasjoner. Det skal også tas hensyn til hvilket lønnsnivå som er nødvendig for å kunne rekruttere kvalifisert arbeidskraft.

Lønnsfastsettingen skjer etter en kriterievurdering. Avlønning skal ta hensyn til den øvrige avlønningen 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 skal orienteres om den lønn stillingen vil bli lyst ut med og kan be om drøfting av lønnplasseringen i forkant av at stillingen lyses ut og før stillinger godkjennes ansettelsesorganene.

2.4 Lønnsfastsettelse etter HTA 2.5.5

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter tilsetting vurdere arbeidstakers lønnplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer jf. HTA 2.5.5 pkt. 3. Nærmeste leder skal gi en skriftlig vurdering av den ansattes utviste kompetanse og oppnådde resultater, etter dialog med den ansatte. Vurderingen sendes til HR - enheten for avgjørelse.

Organisasjonene skal informeres årlig om bruk av HTA 2.5.5. Orienteringen foretas på det forberedende møte til lokale forhandlinger.

2.5 Personlig opprykk i henhold til UHL § 6.3.6

Stillingsendring for vitenskapelige stillinger skal ikke forhandles i de lokale forhandlingene. Dette håndteres etter egne regler basert på UHL § 6.3.6, Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger og AHOs reglement og veiledning for bedømmelse av søkere til førstestillinger.

Opprykk til førsteamanuensis og professor skjer ved at ansatt formelt søker om opprykk, hvorpå det nedsettes en komité som behandler søknaden.

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 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:

«vesentlige endringer» i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/ansattes lønn.

Det er avgjørende at de nye oppgavene krever vesentlig høyere grad av kompetanse, selvstendighet og ansvar.

Det avgjørende er at arbeidstakeren får oppgaver som ligger kvalitativt på et høyere nivå enn tidligere.

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 gjennomføres 2.5.3 -forhandlinger når en av partene ber om det og vanligvis legges forhandlingene i etterkant av oppsatte IDF møter. Forhandlingene gjennomføres med den fagforeningen som vedkommende er medlem av, om vedkommende er organisert. For ikke organiserte føres forhandlingene med alle organisasjonene.

2.7 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). For Unio og Akademikerne tilstrebes det enighet om bruk av generelle tillegg, gruppetillegg og individuelle tillegg i det forberedende møte.

Tidsavgrensede kronetillegg benyttes når det er spesielle funksjoner eller oppgaver utover stillingens ordinære arbeidsoppgaver som skal lønnes. Adgang til å tilstå midlertidig tillegg er hjemlet i HTA 2.5.3.

2.8 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 «virksomhetskapital»
- 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. Det vil ikke komme med i feriepengegrunnlaget og er ikke pensjonsberettiget.

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

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.

Ansatte ved AHO som har permisjon med lønn hjemlet i lov, inkluderes i lokale lønnsforhandlinger. Ansatte som er i permisjon uten lønn over en måned, vil ikke inkluderes i lokale lønnsforhandlinger.

Tillitsvalgtes lønnsutvikling skal spesielt ivaretas ved lønnsforhandlingene (HTA 2.3, 3 ledd).

Iht. HTA Kapittel 3 Fellesbestemmelsene § 3. nr. 5 har alle ansatte rett til en lønnsamtale, denne bør finne sted før lokale lønnsforhandlinger. Deretter skal leder utarbeide en prioritert oversikt med begrunnede krav som skal overleveres HR enheten.

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

Prosedyre for lokale lønnsforhandlinger ved AHO

- Det skal være et forberedende møte mellom partene.
 - Gjennomgang av evalueringen av forrige års 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.
 - 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)
- Informasjon om de lokale lønnsforhandlingene skal sende 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.

4 Stillingskategorier ved AHO

Arbeidstitler kan benyttes for stillinger på administrativ side, som bedre beskriver stillingens innhold enn den statlige stillingsbetegnelsen. Dette vurderes og besluttes av nærmeste personalleder etter vurdering sammen med HR enheten.

I følgende oversikt beskrives normale krav til kvalifikasjoner, arbeidsoppgaver, lønnplassering mv. for stillingskategorier som er mye brukt ved AHO.

Lønnsstigen erstatter tidligere lønnsopprykk etter ansiennitet. Den består av kort lønnsstige med 10 år og langlønnsstige på 16 år.

Lønnplassering er minstelønn i stillingen oppgitt i ltr for LO Stat og YS stat og kronebeløp for Akademikerne og Unio samt uorganiserte.

VITENSKAPLIGE STILLINGER VED AHO

1017 Stipendiat	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 54/ Kr 532 200
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	<p>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. Lang lønnsstige 3% første 4 år</p>

1018, 1019, 1020 Vitenskapelig assistent	
Lønnplassering etter HTA.	<ul style="list-style-type: none"> • 1018: Ltr 32/kr 370 900 • 1019: Ltr 35/kr 383 200 • 1020: Ltr 42/kr 417 900
Arbeidsoppgaver	
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • 1018: uten oppnådd bachelor • 1019: Oppnådd bachelor • 1020: oppnådd masternivå
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanningsnivå • Ansiennitet
Annet	<ul style="list-style-type: none"> • 1018 – Lang lønnsstige

1352 Postdoktor	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 65/ Kr. 604 400
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	Kort lønnsstige
1009 Universitetslektor	
Lønnplassering etter HTA.	kr 553 500
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"> • Kompetanse • Ansiennitet • Ansvar
Annet	Lang lønnsstige

1108 Forsker	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 59/ Kr. 544 400 I tillegg kan doktorgradstillegg gis.
Arbeidsoppgaver	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 • Ansvar
Annet	<ul style="list-style-type: none"> • Ved oppnormering fra kode 1108 bortfaller eventuelle doktorgradstillegg. Lang lønnsstige

1109 Forsker	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 65/ Kr 604 400
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	Kort lønnsstige

1083 Forsker (Professor kompetanse)	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 73/ Kr 701 300
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.	Ltr 60/ Kr 553 500
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	Lang lønnsstige

1011 Førsteamanuensis	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 67/ Kr 626 300
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

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 lønnsmessige konsekvenser
Annet	Kort lønnsstige

1013 Professor	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr. 73/ Kr. 701 300
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 stillingsstørrelsen på maks 20 % • Professor II skal fases over på stillingskode 9301

9301 Professor II	
Lønnplassering SKO 1013	Ltr 73/ Kr. 701 300
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Undervisning • Forskning
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	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 42/ Kr 417 900
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	Lang lønnsstige

1408 Førstekonsulent	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 46/ Kr 441 900
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Utredninger • Selvstendig saksbehandling • Regnskaps- og budsjettarbeid på høyt nivå • Kunne ta ansvar for bestemte sakfelt.
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 Kort lønnsstige

1434 Rådgiver	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 52/Kr 485 800
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

	<ul style="list-style-type: none"> • Realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet.
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver • Ansvar
Annet	

1364 Seniorrådgiver	
Lønns plassering etter HTA.	Ltr 65/ Kr 604 400
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	

1087 Overingeniør	
Lønns plassering etter HTA.	Ltr 53/ Kr 524 700
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Spesialfunksjoner og eller arbeidsledelse innenfor tekniske fagområder med ansvar for opplæring, undervisning, formidling etc.
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanning på bachelornivå • Relevant praksis • Realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet.
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	

1085 Avdelingsingeniør	
-------------------------------	--

Lønns plassering etter HTA.	Ltr 44/ Kr 460 600
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Selvstendige driftsoppgaver innen teknisk støtte til vitenskapelig aktivitet • Administrasjon
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanning på bachelornivå • Relevant praksis • Realkompetanse kan erstatte deler av utdanningskravet.
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver • Ansvar
Annet	Kort lønnsstige Det er egne godskrivnings regler for denne stillingen

1275 Ingeniør	
Lønns plassering etter HTA.	Ltr 36/ Kr 418 500
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Tekniske arbeidsoppgaver i forbindelse med vedlikehold, reparasjon og tilrettelegging av kjent teknologi
Kvalifikasjonskrav	<ul style="list-style-type: none"> • Relevant fagutdanning eller relevant erfaring innen område
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	Lang lønnsstige

1137 Driftstekniker	
Lønns plassering etter HTA.	Ltr 48/ Kr 456 800
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

	<ul style="list-style-type: none"> • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	

1137 Driftsleder	
Lønns plassering etter HTA.	Ltr 50/ Kr 471 300
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	
Lønns plassering etter HTA.	Ltr 58/ Kr 534 900
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 (gjærne master) eller tilsvarende
Kriterier for lønnsfastsettelse	<ul style="list-style-type: none"> • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Oppgaver
Annet	

1515 Spesialbibliotekar	
Lønns plassering etter HTA.	Ltr 52/ Kr 485 800

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.	Ltr 50/ Kr 471 300
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.	Ltr 75/ Kr 728 100
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.	Ltr 80/ Kr 839 900
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	

1211 Seksjonssjef	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 70/ Kr 661 400
Arbeidsoppgaver	<ul style="list-style-type: none"> • Seksjonsledelse
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"> • Lederkompetanse • Faglig ledelse • Ansiennitet • Utdanningsbakgrunn • Lederspenn
Annet	

1062 Direktør	
Lønnplassering etter HTA.	Ltr 80/ Kr 839 900

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	

4 Avtalens varighet

Denne avtale om omforent lønnspolitikk ved AHO trer i kraft fra 15. september 2017 og utløper 30.april 2024. Dette er ikke til hinder for at det kan foretas tekniske revisjoner hvor det er nødvendig med oppdateringer knyttet til endringer i Hovedtariffavtalen i staten, Statsansatteloven 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.

Denne avtalen skal forhandles innen utløpet av august 2024.

Gjeldene lønnspolitikk for AHO ble inngått 22.08.2023

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



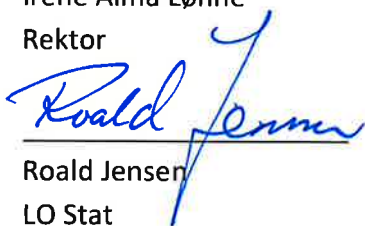
Irene Alma Lønne
Rektor



Solveig Sandness
Akademikerne



Solvei Grimen Fosse
Unio



Roald Jensen
LO Stat



Inger Helene Ruud
YS Stat

Vedlegg 1

Kriterier for endring av lønn

Lønnspolitikken har som målsetting å:

- Sikre en helhetlig lønnspolitikk over tid og motvirke strukturelle forskjeller
- Stimulere til aktiv og målrettet innsats som bidrar til at AHO oppnår gode resultater
- Sikre at alle ansatte over tid har en lønnsutvikling
- Stimulere til målrettet kompetanseutvikling
- Fremme likelønn
- Sikre sammenheng mellom lønn og kompetanse
- Være et bevisst virkemiddel for å rekruttere og beholde medarbeidere.

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 AHO.

Kriterier særskilt 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 vurderingen bygge på følgende forhold:

- Særlig 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.
- Arbeidsinnsats for å øke ekstern finansiering og gjennomføring av store prosjekter.
- Formidling, profilering og synliggjøring av kunstnerisk virksomhet eller forskningsbasert kunnskap.
- Særlig innsats for bygging og utvikling av sterke fagmiljøer.
- Aktivt arbeid for samarbeid, nytenkning og et godt arbeidsmiljø.
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, utvalg og arbeidsgrupper.

Kriterier særskilt 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 vurderingen bygge på følgende forhold:

- Oppgaver som krever høy grad av spesialisering.
- 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 samarbeid, nytenkning og et godt arbeidsmiljø.
- Tillitsvern, deltakelse i styringsorganer, utvalg og arbeidsgrupper.

Kriterier særskilt for ledere

Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde høyt kvalifiserte ledere og lønnsnivået skal reflektere lederne oppgaver og kompetanse.

I vurderingen av individuell lønn skal vurderingen bygge på følgende forhold:

- Kompleksitet i enheten som blant annet størrelse, mangfold og særlige utfordringer.
- God personalledelse og god økonomiforvaltning
- Særlig innsats for samhandling, nytenkning, god kommunikasjon og et godt arbeidsmiljø.
- Utvikling av egen enhet, organisasjon og medarbeidere
- Særlig innsats for å utvikle intern kommunikasjon, medvirkning og medbestemmelse
- Evne til å skape et godt arbeidsmiljø
- Oppnådde resultater innenfor ansvarsområdet
- Effektivisering og kvalitetssikring