

LOKAL LØNNSPOLITIKK FOR NORGES HANDELSHØYSKOLE

Innholdsfortegnelse

1. OVERORDNEDE MÅL OG PRINSIPPER	2
1.1. Strategiplan for NHH	2
1.2. Overordnede prinsipper for NHHs lønnspolitikk.....	2
2. VITENSKAPELIGE STILLINGER	4
2.1. Alminnelige bestemmelser	4
2.2. Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse.....	4
2.3. Særskilt om stipendiatstillinger	5
2.4. Honorering og avlønning av valgte og utpekte ledere.....	5
3. TEKNISKE/ADMINISTRATIVE STILLINGER	7
3.1. Alminnelige bestemmelser	7
3.2. Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse.....	7
3.3. Ledere.....	8
4. LØNNSFORHANDLINGER OG PROSEDYRER	9
4.1. Fullmakter	9
4.2. Taushetsplikt	9
4.3. Økonomisk ramme.....	9
4.4. Grunnlagsdokumentasjon.....	9
4.5. Prosedyrer for lønnsforhandlingene	9

1. OVERORDNEDE MÅL OG PRINSIPPER

1.1. Strategiplan for NHH

NHH har 11. juni 2009 vedtatt strategiplan for perioden 2010-2013.

Visjonen som ligger til grunn for planen har følgende ordlyd:

NHH skal være en handelshøyskole av høy internasjonal klasse, og en drivkraft for samfunns- og næringsutvikling.

For å realisere en visjon er det videre vedtatt flere strategiske løsninger og av disse ansees følgende å ha betydning for lønnspolitikken:

- NHH skal stå for fremragende undervisning og forskning
- NHH skal befeste og videreutvikle sin internasjonale orientering og posisjon
- NHH skal tiltrekke seg fremragende studenter og medarbeidere både nasjonalt og internasjonalt
- NHH skal aktivt fremme likestilling

I strategiplanen er det videre vedtatt følgende fire delmål for rekruttering og personalpolitikk:

- NHH skal ha en målrettet rekruttering og kompetanseutvikling og tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår
- NHH skal være en arbeidsgiver som stiller høye krav til kompetanse, innsats og resultater, og samtidig sørger for at den enkelte medarbeider får god faglig og kollegial støtte og gode muligheter for videre kvalifisering og utvikling
- NHH skal ha en aktiv rekrutteringspolitikk som bidrar til å utjevne skjev kjønnsfordeling og hindrer indirekte diskriminering

1.2. Overordnede prinsipper for NHHs lønnspolitikk

1.2.1. NHHs lønnspolitikk er basert på statens lønnspolitikk slik den er nedfelt i Hovedtariffavtalen (HTA) og på de særavtaler som er inngått mellom partene, og skal benyttes i forbindelse med lønnsfastsettelse i henhold til Hovedtariffavtalens pkt. 2.3. Dette vil gjelde

- Pkt. 2.3.3. Årlige lokale lønnsforhandlinger
- Pkt. 2.3.4. Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag
- Pkt. 2.3.8. Ved tilsetting i ledig stilling m.v.

med de virkemidler som er nevnt i hovedtariffavtalens pkt. 2.3.6.

1.2.2. NHHs lønnspolitikk skal utøves i et godt og utviklende samarbeid mellom likeverdige parter

- 1.2.3.** I NHHs lønnspolitikk benyttes lønn som et aktivt virkemiddel for å realisere vedtatte strategier og mål. NHH skal videreutvikle personalpolitiske virkemidler som stimulerer til kvalitet. En helhetlig personalpolitikk, styrking av det generelle lønnsnivået og bruk av lønnsmessige virkemidler blir viktig i denne sammenheng.
- 1.2.4.** Partene er enige om at dersom NHH skal tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår så vil dette medføre et generelt høyere lønnsnivå og behov for lønnsdifferensiering.
- 1.2.5.** Det vil også være behov for lønnsdifferensiering som følge av at partene er enige om prinsippet om likebehandling som innebærer at
- A. alle tilsatte skal ha like muligheter til lønnsmessig utvikling
 - B. alle enheter ved NHH skal ha like muligheter til rekruttering av dyktige og kvalifiserte medarbeidere
- 1.2.6.** Det er like viktig å beholde høyt kvalifiserte medarbeidere som å rekruttere nye.
- 1.2.7.** Lønnsnivået skal reflektere den enkelte arbeidstakers oppgaver, ansvar og kompetanse. Transparente og forutsigbare kriterier skal legges til grunn for lønnsfastsettelse både i forbindelse med tilsetting og lokale forhandlinger
- 1.2.8.** Lønnsopprykk i lokale forhandlinger skjer med utgangspunkt i en vurdering av individuelle prestasjoner og bidrag til enhetens resultatoppnåelse
- 1.2.9.** Lønnspolitikk som virkemiddel skal innkalkuleres i budsjettmessige prioriteringer. Det innebærer at NHH årlig skal vurdere å bidra med egne midler til gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger.
- 1.2.10.** Alle medarbeidere ved NHH skal ha en likeverdig mulighet til å få vurdert om det foreligger mulighet for lønnsopprykk. Enhetsledere pålegges en mer omfattende vurdering av medarbeidere som ikke har fått lokal lønnsutvikling de siste fem årene
- 1.2.11.** Ved vurdering av lønnsopprykk skal det også tas hensyn til den lønnsutvikling som følger av sentrale lønnsoppgjør og ansiennitetsopprykk
- 1.2.12.** Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for fortløpende å følge med i den enkelte medarbeiders lønnsutvikling, herunder bidra til å rette opp urimelige lønnsforskjeller. Tilsvarende gjelder også hvor medarbeiderens lønn ikke er i overensstemmelse med de prinsipper som er vedtatt i pkt. 1.2.1. – 1.2.11.

2. VITENSKAPELIGE STILLINGER

2.1. Almennelige bestemmelser

Lønnspolitikken skal støtte opp under behovet for å rekruttere og beholde kvalifisert forsknings- og undervisningspersonale.

Som følge av konkurransen fra øvrig forsknings- og undervisningssektor, næringsliv og offentlig virksomhet skal alle tilgjengelige virkemidler i lønnsystemet kunne brukes aktivt både ved nyrekruttering og for å beholde ettertraktet kompetanse.

Ambisjoner om å få flere forskere på høyt internasjonalt nivå tilsier at dokumenterte forskningsresultater skal tillegges særlig vekt.

2.2. Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse

2.2.1. Det skal i første rekke legges vekt på utføring av oppgaver og oppnådde resultater innen forskning, undervisning og formidling

2.2.2. Undervisning omfatter:

- Både undervisningsomfang og kvalitet
- Produksjon av lærebøker, kompendier og andre læremidler
- Bidrag til utvikling av gode studietilbud
- Pedagogisk utviklingsarbeid
- Bidrag til utvikling av et godt læringsmiljø

2.2.3. Forskningen skal vurderes ut fra oppnådde resultater. Det skal spesielt vektlegges

- Forskningens dybde, bredde og omfang
- Originalitet
- Publisering i anerkjente tidsskrifter

Ikke bare dokumenterte forskningsresultater skal tillegges vekt. Forskningsbidrag gjennom forskningsledelse, initiering av nye forskningsprosjekter og aktiv deltagelse i internasjonale forskningsnettverk er eksempler på andre bidrag som kan tillegges vekt.

2.2.4. Formidling omfatter all aktivitet som bidrar til profilering og synliggjøring av forskningsbasert kunnskap. Eksempler på formidlingsvirksomhet vil være:

- Popularisering gjennom bøker, artikler og foredrag
- Engasjement i pressen / media
- Utredningsvirksomhet

2.2.5. Den enkeltes lønnsnivå skal videre tas i betraktning på den måten at det stilles høyere krav til medarbeidere med høy lønn.

2.2.6. I tillegg til forskning, undervisning og formidling kan det ved den totale vurdering også vektlegges annen innsats som bidrar til å realisere mål og delmål som er fastsatt i NHHs strategiplan. Eksempler på slike bidrag er:

- Utvikling av interne og eksterne samarbeidsrelasjoner.
- Aktivitet som stimulerer til samarbeid mellom fag/disipliner.
- Aktiviteter som bidrar til å skape god kontakt med øvrige aktører i samfunnet
- Aktiviteter som genererer resultater hos andre tilsatte og studenter

2.3. Særskilt om stipendiatstillinger

2.3.1. Stipendiatstillinger skal normalt lyses ut i stillingskode 1017 med alternative muligheter. Lønnstrinnet fastsettes etter en individuell vurdering og momenter som vil kunne gi lønnsmessig uttelling er:

- Attraktiv kompetanse
- Konkurransenutsatte fagområder
- Relevant yrkeserfaring
- Vitenskapelig erfaring og/eller forskningsaktivitet
- Behov for å begrense lønnsreduksjonen ved overgang fra annen stilling

2.3.2. I tilfeller hvor det må tilbys et høyere lønnsnivå enn det som ligger innenfor lønnsrammen til stillingskode 1017, kan det tilsettes i stillingskode 1378.

Dette kan gjelde særlige konkurransenutsatte fagområder eller for stipendiater med særlige kvalifikasjoner eller kompetanse eller som har betydelig vitenskapelig produksjon.

2.3.3. Stipendiater som leverer inn doktoravhandlingen før utløpet av stipendiatperioden gis et lønnstillegg på tre lønnstrinn med virkning fra seks måneder før innleveringsdato. Opptrykket er betinget av at disputasen er bestått.

2.4. Honorering og avlønning av valgte og utpekte ledere

2.4.1. Honorering og avlønning av valgte og utpekte ledere omfatter

1. Prorektor og viserektor
2. Instituttledere
3. Dekaner

I tillegg kan partene bli enige om at også andre lederverv kan inngå i ordningen.

2.4.2. Ledere som omfattes av 2.4.1. skal honoreres med et midlertidig B-tillegg, jfr. HTA pkt. 2.3.4., nummer 1 og 2. Det forutsettes inngått intern særavtale for den enkelte valgperiode om dette og avtalen skal reforhandles etter hver periode.

2.4.3. Ved beregning av midlertidig B-tillegg i henhold til 2.4.2., skal det legges vekt på arbeidsoppgavenes omfang og kompleksitet. For vervet som instituttleder legges det også vekt på instituttets størrelse.

- 2.4.4.** I tillegg til honorering av vervene legges til grunn at det også etableres tilfredsstillende frikjøps- og kompensasjonsordninger.
- 2.4.5.** Ved ordinære 2.3.3. forhandlinger skal faglige medarbeidere som fungerer som ledere i henhold til 2.4. sikres en lønnsutvikling på linje med øvrige faglige tilsatte.
- 2.4.6.** Ved valgperiodens utløp skal medarbeideren gis lønnsvurdering på grunnlag av sin innsats som valgt/utpekt leder.

For verv hvor det inngår administrativ ledelse og ansvar skal det også foretas en vurdering på utføring av oppgaver og resultater i henhold til pkt. 3.3. nedenfor.

3. TEKNISKE/ADMINISTRATIVE STILLINGER

3.1. Almennelige bestemmelser

- 3.1.1.** Lønnspolitikken skal støtte opp under behovet for å rekruttere og beholde høyt kvalifisert teknisk-administrativt personale
- 3.1.2.** Skal NHH være et attraktivt arbeidssted for disse gruppene må den generelle målsettingen være at lønnsnivå reflekterer oppgaver og kompetanse
- 3.1.3.** Bruk av lønnspolitiske virkemidler skal stimulere til administrative og tekniske tjenester av høy kvalitet

3.2. Føringer/kriterier for lønnsfastsettelse

- 3.2.1.** Medarbeidere i teknisk/administrative stillinger vurderes med utgangspunkt i stillingens innhold og individuell innsats. Videre skal vurderingen av den enkelte medarbeideres lønnsnivå være forankret i de premisser som fremgår under pkt. 3.2.2. og 3.2.3.
- 3.2.2.** Ved stillingsvurderingen skal det tas utgangspunkt i
 - 1. Stillingens ansvarsnivå
 - 2. Stillingens bredde og/eller kompleksitet
 - 3. Graden av spesialisering
 - 4. Nøkkelfunksjoner knyttet til koordinering og tilrettelegging
 - 5. Endringer i stillingens innhold som følge av ny teknologi, effektivisering, etc.
- 3.2.3.** Ved selve jobbutførelsen skal det ved lokale forhandlinger vektlegges:
 - 1. Kvalitet på tjenesten
 - 2. Innsats, dyktighet og resultatoppnåelse
 - 3. Selvstendighet og ansvar
 - 4. Relevant faglig videreutvikling
 - 5. Samarbeidsevne og serviceinnstilling
 - 6. Evne og vilje til omstilling og fleksibilitet
 - 7. Utvikling og effektivisering av arbeidsoppgaver og arbeidsprosesser
 - 8. Tillitsverv, deltagelse i styringsorganer, interne og eksterne utvalg og arbeidsgruppe

3.3. Ledere

- 3.3.1.** Ledere omfatter avdelingsledere, kontorsjefer og ledere i valgte verv som er tillagt administrativ ledelse og ansvar. I tillegg kan partene bli enige om at også andre lederstillinger skal omfattes av dette punktet.

For ledere vurderes jobbutførelse i tillegg på grunnlag av om lederen har

- 3.3.2.** Bidratt til god og helhetlig ledelse basert på NHHs visjon og verdigrunnlag
- 3.3.3.** God kommunikasjon og samarbeid med medarbeidere
- 3.3.4.** Tilrettelagt for utvikling av medarbeidere
- 3.3.5.** Motivert og tatt ansvar for sine medarbeidere gjennom bl.a. god forberedelse og oppfølging av medarbeidersamtaler (kollegasamtaler)
- 3.3.6.** Initiert og bidratt til effektivisering av organisasjonen
- 3.3.7.** Vært serviceorientert og lagt forholdene til rette for høyskolens primære virksomhet: undervisning, forskning og formidling
- 3.3.8.** Bidratt til godt arbeidsmiljø
- 3.3.9.** Bidratt, ut over egen enhet, til utvikling av NHH som institusjon.

4. LØNNSFORHANDLINGER OG PROSEDYRER

4.1. Fullmakter

Administrerende direktør har det overordnede ansvar for forhandlingene på vegne av Norges Handelshøyskole. Personal- og organisasjonsavdelingen er operativt ansvarlig for gjennomføring av forhandlingene.

På arbeidstakersiden føres forhandlingene av tillitsvalgte fra organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning.

4.2. Taushetsplikt

Personer som deltar i forhandlingene, har taushetsplikt når det gjelder vurdering av enkeltpersoner.

4.3. Økonomisk ramme

Ved de sentrale lønnsforhandlingene mellom partene i arbeidslivet blir det hvert år gitt økonomiske rammer for de lokale forhandlingene ved de ulike institusjonene. Dersom virksomheten ønsker å skyte inn egne midler, skal arbeidsgivers avgjørelse tas før forhandlingene starter, slik at samtlige parter er klar over oppgjørets totale økonomiske rammer ved forhandlingsstart.

4.4. Grunnlagsdokumentasjon

I forbindelse med lønnsforhandlingene skal det utarbeides oversikter som viser lønns plassering og lønnsutvikling for den enkelte tilsatte ved de ulike institutter og avdelinger. Det skal også utarbeides en oversikt over lønnsendringer i virksomhetens siste år, fordelt på stilling og kjønn. Oversiktene er kun tilgjengelige som fortrolig informasjon for de personene som deltar direkte i forhandlingene.

4.5. Prosedyrer for lønnsforhandlingene

4.5.1. Almennelige bestemmelser

Felles prosedyrer samt tidspunkt for gjennomføring av de lokale forhandlingene fastsettes av arbeidsgiver og tjenestemannsorganisasjonene i fellesskap, jfr. HTA pkt. 2.3.1.

4.5.2. Rammeplan for forhandlingene

1. Forberedende lønnspolitiske drøftinger
2. Personalmelding til alle medarbeidere
3. Innsending av krav om lønnsopprykk fra medarbeidere
4. Behandling, vurdering og prioritering av lønnsopprykk
 - a) arbeidsgiversiden
 - b) tjenestemannsorganisasjonene
5. Utveksling av krav
6. Særmøter mellom partene
7. Arbeidsgivers første forslag
8. Forhandlingsmøte(r) mellom partene
9. Kunngjøring av resultatet av lønnsforhandlingene.

4.5.3. Forberedende lønnspolitiske drøftinger mellom partene

Før de årlige lokale forhandlingene holdes, skal det gjennomføres et forberedende møte mellom partene. Møtet avholdes i god tid før den øvrige forberedelsesprosessen til de årlige forhandlingene starter. I møtet skal man gjennomgå forhandlingsgrunnlaget, forhandlingspottens størrelse, hensyn til likestilling med videre, og avtale tids- og møteplan for gjennomføring av forhandlingene.

4.5.4. Innsending av krav om lønnsopprykk

Medarbeidere som selv ønsker å fremme lønnskrav, gjør dette gjennom sin tjenestemannsorganisasjon. Organisasjonene fremmer så sine krav overfor arbeidsgiver. Partene fastsetter egne søknadsfrister og prosedyrer.

4.5.5. Utveksling av krav

Samlede forslag/krav om lønnsopprykk fra henholdsvis arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden gjøres kjent for forhandlingspartene.

4.5.6. Særmøter mellom partene

Når lønnskravene er utvekslet, gjennomføres det særmøter mellom arbeidsgiver og hver enkelt tjenestemannsorganisasjon.

4.5.7. Arbeidsgivers forslag til lønnsopprykk

På bakgrunn av drøftingene utformer arbeidsgiver forslag til lønnsopprykk som markerer innledningen av forhandlingsmøtene.

4.5.8. Forhandlingsmøte(r)

Forhandlingene gjennomføres i møter der alle forhandlingspartene deltar. Eventuelle forhandlinger om lønnsopprykk for personer som selv deltar i de ordinære forhandlingene føres separat. Nærmere tidspunkt for disse forhandlingene avtales i det innledende drøftingsmøte.

4.5.9. Kunngjøring av resultatet av lønnsforhandlingene.

Resultatet av lønnsforhandlingene kunngjøres ved at det gis en generell orientering på Paraplyen.