AVTALE OM RETNINGSLINJER FOR LØNNSPOLITIKK VED NORGES MUSIKKHØGSKOLE

I Lønnsforhandlinger

1. Forhandlingsordninger

1.1 Innledning
Partene ved Norges musikkhøgskole følger Hovedtariffavtalen i Staten.

1.2 Forhandlingsordningen

NMH følger forhandlingsordningen i staten med virkningstidspunkt og økonomisk rammer som de sentrale parter er blitt enige om.

Forhandlingsordningen består av følgende elementer:

A. Det sentrale oppgjøret pr. 1. mai.

B. Sentrale justeringsforhandlinger.

C. Lokale forhandlinger.
I lokale forhandlinger kan det gis generelle eller individuelle opprykk ut fra kriterier som de lokale partene er blitt enige om. Det vises for øvrig til vedtatt stillingsstruktur for administrative og tekniske stillinger *(under arbeid og klar til forhandlingene høst 2004).*

Forut for de lokale forhandlingene holder partene forberedende møter hvor opplegg og gjennomføring avtales.

I de lokale forhandlingene er representanter for arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene likeverdige parter.

2. Lokale forhandlinger. Generelle og individuelle opprykk.

2.1. Målsetting
Målet med lokale forhandlinger er over tid å sikre en rimelig lønnsutvikling for alle tilsatte. Lokale forhandlinger kan benyttes blant annet til å rette opp skjevheter som oppstår av ulike grunner og sørge for at de tilsatte har lik lønn for likt arbeid. Opprykkene som fordeles ved årlige lokale forhandlinger, er avhengig av den til enhver tid avsatte økonomiske ramme. Lønnsutviklingen for de tilsatte skal over tid ikke være dårligere enn for stillinger det er naturlig å sammenligne seg med.

2.2 Opprykk på individuelt grunnlag
De individuelle opprykkene gis på grunnlag av gitte kriterier og baserer seg på jobbutførelse innenfor de rammer og muligheter som er gitt for den enkelte.

Når partene er enige om at forhandlingene skal føres på individuelt grunnlag, skal vurderingen basere seg på kriterier som partene er enige om.

Kriterier for opprykk for faglige tilsatte:

1. Ansatte som viser innsats som bidrar til fellesskap og utvikling av fagmiljø og/eller NMH som institusjon.
2. Ansatte som viser innsats som bidrar til utdanningskvalitet.
3. Oppnådd ekstern finansiering av en viss størrelse av FoU-prosjekt som fører til fellesprosjekt.

For å sikre faglig tilsatte en rimelig lønnsutvikling er det enighet om å benytte følgende vurderingskriterier for denne gruppen:

1. Ansatte som ligger lavest innenfor sin stillingskategori og/eller er plassert under det som er gjennomsnitt for stillingen, og som oppfyller pkt. 1 og 2, skal vurderes for opprykk.
2. Ansatte med spesielt gode kvalifikasjoner og som oppfyller pkt. 1 og 2, skal vurderes for opprykk.

Kriterier for opprykk for tilsatte i administrative og tekniske stillinger:

1. Generell jobbutførelse
2. Utvikling av faglig kompetanse – generell kompetanse/spesialistkompetanse
3. Initiativ, selvstendighet, fleksibilitet i utføring av arbeidsoppgaver
4. Arbeidsinnsats som bidrar til utvikling av høgskolen som arbeids- og studiested

I de tilfeller hvor partene velger å føre individuelle forhandlinger fremmer arbeidsgiver v/direktøren krav til en gitt dato. Den enkelte arbeidstaker fremmer krav gjennom sin fagforening. Arbeidsgiver har ansvaret for å vurdere om det skal fremmes krav for de uorganiserte.

2.3 Arbeidsform
Etter å ha innhentet synspunkter fra arbeidstakerorganisasjonene på det forberedende møte både i forhold til generelle og individuelle opprykk utarbeider direktøren i samarbeid med rektor og seksjonssjefer et tilbud. Lokale forhandlinger føres mellom direktøren og de tillitsvalgtes organisasjoner. Forhandlingene bør være avsluttet i løpet av oktober og ikke senere enn 20. november.

2. Administrativ ledelse

Kriterier for de administrative lederne:

Omfang og utførelse av fagadministrativ ledelse
Utvikling av faglig kompetanse – generell kompetanse/spesialistkompetanse
Initiativ, selvstendighet, fleksibilitet i utføring av arbeidsoppgaver

3. Forhandlinger på særskilt grunnlag. Se hovedtariffavtalens pkt. 2.3.4

Krav om opprykk kan også fremmes på særskilt grunnlag eller i situasjoner der det er behov for å rekruttere eller beholde medarbeidere. Slike krav forhandles løpende etter initiativ fra en av partene. For å fremme et krav på særskilt grunnlag må det ha skjedd en vesentlig endring i stillingen i forhold til det som var krevet ved utlysing eller som det er naturlig å kreve innenfor den stillingskode vedkommende sitter i.

Utgiftene til opprykk på særskilt grunnlag dekkes av arbeidsgiver.

5.Tvisteløsning

Kommer partene ikke til enighet avgjøres uenigheten gjennom en nemnd.
Nemnda består av to arbeidsgiverrepresentanter og en fra arbeidstakerorganisasjonene.
Nemnda oppnevnes etter behov.

II Lønnsfastsetting ved tilsetting

Det er utarbeidet en stillingsstrukturplan for administrative og tekniske stillinger som danner grunnlaget og gir rammer for stillingsinnplassering og lønnsplassering. Stillingsinnplassering vurderes ut fra utdanning, praksis, ansvar og oppgaver. Lønnsinnplassering vurderes på samme måte innenfor stillingens lønnsmuligheter. Rektor er lønnsfastsettende myndighet for de faglig tilsatte. Direktøren er lønnsfastsettende myndighet for tilsatte i administrasjonen. Rektor er lønnsfastsettende myndighet for direktørstillingen.

III Avtalens varighet

Avtalen gjelder inntil den sies opp av en av partene. Oppsigelse av avtalen må skje med minst tre måneders varsel.

Dersom en av partene krever endringer i avtalen, skal forhandlingene om endringer starte en måned etter at krav om endring er fremsatt; med mindre partene er enige om en annen frist.

Oslo, 29.10.04 2004

Tove Kristin Karlsen	Knut Olseng
Norges musikkhøgskole	Forskerforbundet
Kari Zimarseth	Geir-Otto Nilsson
2Fo	MFO