

## **KRITERIER FOR LØNSFASTSETTELSE OG LIKELØNN**

### 1.1 Innledning

1.1.1 Stillinger i Oslo kommune vil som hovedregel være innplassert i lønnsrammesystemet.

1.1.2. Kriteriene i pkt. 3 nedenfor, gjelder ved bruk av lønnsrammesystemet i administrativ og forhandlingsmessig sammenheng.

1.1.3. Lønnsrammesystemet i Oslo kommune vil få anvendelse i hovedsak i følgende tilfeller:

- a) ved innplassering av nye og omgjorte stillinger
- b) ved flytting av en stilling/stillingsinnehaver fra ett alternativ til et annet innen en lønnsramme eller ved flytting fra en lønnsramme til en annen
- c) ved omgjøring av en stilling fra en stillingskategori til en annen

1.1.4. Lønnsrammesystemet forutsettes å gi muligheter for å avansere lønsmessig på faglig grunnlag uten å skifte stilling.

### 1.2 Bruk av lønnsrammesystemet

#### 1.2.1 Sentrale og lokale forhandlinger

De tariffmessige sider ved lønnsrammesystemet håndteres mellom de sentrale avtaleparter. Sentrale justeringsforhandlinger, jf. fellesbestemmelsenes § 16.1, kan omhandle systemmessige endringer og lønsendringer for stillingsgrupper, eventuelt endringer innen nærmere bestemte områder.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til justeringsforhandlinger og hvorvidt denne avsetning skal anvendes sentralt eller lokalt eller som en kombinasjon av disse alternativer.

Det er de sentrale avtaleparter som enten i forbindelse med tariffrevisjoner eller i tilknytning til lønsregulering for 2. avtaleår fastsetter størrelsen av en eventuell avsetning til lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. Retningslinjer for lokale forhandlinger drøftes med forhandlingssammenslutningene i etterkant av tariffrevisjonen, og i god tid før gjennomføring av forhandlingene i den enkelte virksomhet.

#### 1.2.2 Lokal bruk av lønnsrammesystemet

Virksomhetene i Oslo kommune lønsplasserer stillinger etter de til en hver tid gjeldende fullmakter, og innen de rammer som følger av lønnsrammesystemet.

#### 1.2.3 Resirkulerte midler

Partene er av den oppfatning at individuelle plasseringer gitt i forbindelse med lokale forhandlinger innenfor rammen av sentralt avsatte midler, skal reserveres til bruk i vedkommende virksomhet. Differansen mellom den individuelle plassering og den plassering stillingen blir besatt i, bør da gå inn i en egen pott-resirkulerte midler. Besettes stillingen i det tilsvarende lønnstrinn som fastsatt i de

tidligere lokale forhandlinger, oppstår ingen slik differanse og det tilføres følgelig heller ikke midler til omhandlede pott.

Resirkulerte midler registreres fra det tidspunkt de er ledige og inngår i potten med det aktuelle beløp på registreringstidspunktet. Forhandlingsresultatet skal ikke føre til økte lønnsutgifter det påfølgende år. De kriterier partene er enige om for anvendelse av lønnsrammesystemet, vil også gjelde for disse forhandlinger.

Slike forhandlinger kan gjennomføres en gang pr. år.

Dersom det ikke oppnås enighet i lokale forhandlinger vedr. resirkulerte lønnsmidler i hht. ovenstående, overføres saken til forhandlinger mellom partene sentralt.

Dersom de sentrale parter avsetter midler til lokale forhandlinger, fastsettes resirkulerte midler til 0,1 % av lønnsmassen, dersom ikke de sentrale parter blir enige om noe annet. Resirkulerte midler tillegges potten ved lokale forhandlinger.

#### 1.2.4 Forholdet til kodestrukturen

Kodestrukturen i kommune fastsettes sentralt.

I den grad de sentrale tariffparter finner behov for å opprette nye stillingskoder, kan det gjøres dersom partene er enige om dette. Det kan videre reises krav om oppretting av nye stillingskoder i forbindelse med lønnsoppgjørene. Kravet må reises fra den tariffparten som ønsker dette. Denne ordning er ikke til hinder for at Oslo kommune sentralt oppretter nye stillingskoder i forbindelse med administrativ lønnsfastsetting, jfr. Fellesbestemmelsenes § 15.

#### 1.2.5 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Oslo kommune ved byrådsavdelingen med overordnet arbeidsgivermyndighet, foretar fordelingen på de enkelte virksomheter innenfor den avsatte rammen. Fordelingen legges frem for beregningsutvalget og resultatet meddeles organisasjonene.

De sentrale parter foretar hver på sin side nødvendig opplæring i formelle, prosessuelle og forhandlingstekniske spørsmål.

Gjennomføring av forhandlingene planlegges av de lokale parter i fellesskap. De lokale parter gjennomfører også lønnspolitiske drøftinger i forkant av forhandlingene.

Alle krav/tilbud skal være kostnadsberegnet.

Når arbeidsgivers siste og endelige tilbud er fremlagt, skal det inngås avtale med de organisasjoner som aksepterer tilbudet. Det skal fremkomme av protokollen hvilke organisasjoner som eventuelt ikke aksepterer tilbudet.

### 1.3 Kriterier

Partene er enige om følgende når det gjelder kriteriene for lønnsfastsettelse og likelønn innenfor lønnsrammesystemet i Oslo kommune:

#### 1.3.1 Forutsetninger/grunnlag

Følgende forhold skal vurderes og legges til grunn ved anvendelsen av kriteriene:

- Målet for tjenesten
- Brukerfokus
- Likestilling og likelønn
- Mangfold
- Alternative karriereveier

Likestillingslovens krav må synliggjøres i anvendelsen av lønnskriteriene.

### 1.3.2 Kriterier

Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng.

#### A Arbeids- og ansvarsområde

Kriteriet relaterer seg til arbeidets innhold i forhold til oppgaver, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold, herunder ansvar for mennesker og materielle verdier. Vesentlige endringer (ut over det påregnelige) av arbeids- og ansvarsområdet vurderes.

#### B Ledelsesansvar

Kriteriet omfatter alle former for ledelsesansvar/lederoppgaver, og vil i hovedsak relateres til omfang, mennesker, økonomi, fag og materielle forhold.

#### C Kompetanse

Kriteriet omfatter den samlede kompetanse (formal- og realkompetanse) som er relevant for å utføre arbeidet. Endring av kompetansekravene og/eller kompetanseutvikling vurderes.

#### D Mål og resultat

Kriteriet gjelder krav til tjenestens kvalitet og grad av mål- og resultatoppnåelse i forhold til tilgjengelige ressurser på alle nivåer i organisasjonen, herunder gjennomføring og utvikling av arbeidet.

#### E Rekruttere og beholde

Kriteriet kan brukes som virkemiddel for å beholde kvalifisert, motivert og stabil arbeidskraft, samt for å rekruttere nye medarbeidere til kommunen.