

Lønnspolitikk for OsloMet – storbyuniversitetet

Dette dokumentet gir retningslinjer for det lønnspolitiske arbeidet ved OsloMet – storbyuniversitetet. Det er blitt til i et nært samarbeid mellom representanter fra organisasjonene og arbeidsgiver.

Partene er enige om at den lokale lønnspolitikken ikke skal oppfattes som statisk, men vil utvikles kontinuerlig i samarbeid mellom arbeidsgiver og organisasjonene.

1. Mål for lønnspolitikken

OsloMet - storbyuniversitetet skal ha en lønnspolitikk som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifisert personale. Lønnspolitikken skal være en del av universitetets samlede politikk, strategier, planer og virkemidler

Lønnspolitikken er en viktig del av personalpolitikken og omfatter alle ansatte ved universitetet. Lønnspolitikken skal være 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 universitetet oppnår gode resultater
- sikre at alle ansatte over tid har en lønnsutvikling
- stimulere til målrettet kompetanseutvikling
- fremme likelønn
- sikre sammenheng mellom lønn og kompetanse
- understøtte at universitetet har ulike karriereveier
- være et bevisst virkemiddel for å rekruttere og beholde medarbeidere

2. Lønnsfastsettelse

Det er viktig å skille klart mellom vurdering av arbeids- og ansvarsområder lagt til stillingen, og vurdering av hvorledes den enkelte utfører oppgavene lagt til stillingen mv.

Vurdering av lønn inngår i den enkelte leders ansvar for evaluering, oppfølging og stimulering av egne medarbeidere.

De generelle stillingsbeskrivelsene i stillingsstrukturen skal legges til grunn både ved ansettelser og i lokale lønnsforhandlinger og skal sikre en helhetlig stillingsstruktur ved universitetet.

Lønn fastsettes på følgende måter:

- ved rekruttering, ut fra sentrale rammer og retningslinjer og lokal lønnspolitikk
- vurdering etter inntil 12 måneders ansettelse (HTA 2.5.5) og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse (HTA 2.5.5)
- ved kompetanseopprykk for UF-ansatte
- gjennom sentrale tariffavtaler
- gjennom lokale forhandlinger (HTA 2.5.1 og 2.5.3)
- gjennom lokale særavtaler

A. Lønnplassering ved rekruttering

Før en stilling lyses ut må det foretas en vurdering basert på en beskrivelse av stillingens oppgaver og krav til kvalifikasjoner. Vurderingen skal ligge til grunn både for selve rekrutteringsprosessen og for spørsmålet om lønnplassering.

Lønnplassering ved kunngjøring av stillinger ved universitetet er regulert i egne retningslinjer som er drøftet med organisasjonene, [vedleggene 1](#) og [3](#).

Ved ansettelse må arbeidsgiver foreta en lønnsvurdering basert på stillings- og personvurdering, samt markedssituasjonen. Til sammen vil dette danne grunnlag for endelig lønnplassering.

B. Stillingsvurdering

Det er utarbeidet stillingsbeskrivelse og kvalifikasjonskrav for tekniske og administrative stillinger (vedlegg 1). Denne rettlede beskrielsen av stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav skal danne grunnlag for arbeidet med stillingsstruktur og brukes i forbindelse med utlysning av stillinger. Kvalifikasjonskrav i kunngjøringstekster skal samsvare med basiskrav angitt for de respektive stillingene.

Det er i [forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger av 9. februar 2006](#) og [i forskrift om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat av 31. januar 2006](#) bestemt felles stillingsstruktur for undervisnings- og forskerstillinger ved universiteter og høyskoler.

C. Lønnsfastsettelse etter HTA 2.5.5

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse i virksomheten og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse vurdere arbeidstakerens lønnplassering på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer.

Organisasjonene skal informeres årlig om bruk av HTA 2.5.5.

D. Kompetanseopprykk for UF-ansatte

Ved opprykk til førstestilling (ikke ved opprykk til Forsker II (stillingskode 1109)) innplasseres man i det gunstigste for arbeidstaker av de nedenstående alternativer:

- Enten plasseres man i laveste lønnstrinn for stillingen eller gis tilsvarende lønnsøkning om man er medlem av Akademikerne
- eller så gis man 4 lønnstrinn over lønnplassering i tidligere stilling som universitetslektor eller gis tilsvarende lønnstillegg for medlemmer av Akademikerne.

Ved opprykk til professor og dosent innplasseres man i det gunstigste for arbeidstaker av de nedenstående alternativer:

- Enten gis man lønnstrinn 75 eller tilsvarende årslønn for Akademikermedlemmer
- ellers gis man 4 lønnstrinn over lønnplassering i tidligere stilling eller tilsvarende lønnstillegg for medlemmer av Akademikerne
- Det kan etter nærmere vurdering gis ett til to lønnstrinn mer eller tilsvarende lønn for Akademikerne. Dersom man ønsker en slik løsning skal hovedsammenslutningene underrettes med mulighet til å kreve forhandlinger innen 1 uke.

E. Lønnssamtale

Arbeidstaker har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalene skal bidra til likelønn mellom kjønnene. Ved gjeninntreden etter foreldrepermisjon skal arbeidstakeren tilbys slik samtale.

3. Lønnsforhandlinger

OsloMet – storbyuniversitetet er eget forhandlingssted med likeverdige forhandlingsparter. Forhandlingene føres etter de(n) til enhver gjeldende hovedtariffavtale(r). Forhandlingene føres på virksomhetsnivå hvis ikke partene blir enige om at det skal forhandles på driftsenhetsnivå (fakultetsvis/SVA/fellesadministrasjonen). De forhandlingsberettigede organisasjoner blir innkalt til lokale forhandlinger.

3.1. Felles begrepsapparat

Det er viktig at partene har en felles forståelse og et felles begrepsapparat i arbeidet med forhandlingene. Derfor er det viktig at partene årlig i samarbeid gjennomgår lønns- og forhandlingssystemet.

3.2. Taushetsplikt og etikk i forhandlingsprosessen

- Habilitetsspørsmålet skal vurderes ved oppstart av alle forhandlinger.
- Opplysninger som kommer fram i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbud skal behandles konfidensielt.
- Opplysninger som kommer fram om enkeltpersoner i løpet av forhandlingsprosessen skal ikke bringes videre.
- Det er kun protokollen fra forhandlingene som skal gjøres kjent.
- det er arbeidsgivers plikt å informere aktuelle medarbeidere på forhånd om opplysninger av negativ art som eventuelt vil framkomme gjennom forhandlingene
- ingen kan forhandle om sin egen lønn, jf. HTA pkt. 2.2.4. nr. 7.

3.3. Lokale lønnsforhandlinger – 2.5.1-forhandlinger

Forhandlingene føres på grunnlag av HTA, sentrale føringer og lokal lønnspolitikk. Partene kan ha egne eller bli enige om føringer ut over de som finnes i lønnspolitikken.

Forhandlingene føres normalt en gang i kalenderåret med virkning fra avtalt dato.

De lokale forhandlingene finansieres ved de midler som avsettes av de sentrale partene.

Universitetsstyret ved OsloMet kan også tilføre midler fra budsjettet.

Forhandlingene kan resultere i lønnstillegg for grupper og/eller lønnstillegg til den enkelte arbeidstaker. Stillingsinnehavere vil bli vurdert for lønns- og/eller stillingsendring etter en helhetlig vurdering.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.

Kravene skal fremmes på egne skjemaer.

Forberedende møte

Før forhandlingene starter skal det gjennomføres minst ett forberedende møte mellom partene der man bl.a. gjennomgår

- forhandlingsgrunnlaget
- forhandlingspottens størrelse

- hensynet til likestilling/likelønn
- referat fra forrige forhandlingens evalueringsmøte.
- kravfrist, møteplan og hvordan selve forhandlingene skal gjennomføres.
- partenes føringer og prioriteringer informasjonsrutiner som skal følges i forbindelse med forhandlingene og resultatet av dem.
- kriteriene i vedlegg 2
- type tallmateriale som skal benyttes i forhandlingene. Tallmaterialet og statistikken som utarbeides, må foreligge i god tid før forhandlingene starter.

Det skal utarbeides et referat fra det forberedende møtet som skal godkjennes av partene.

Evalueringssmøte

Partene skal komme sammen kort tid etter de lokale forhandlingene for å evaluere gjennomføringen av forhandlingene. Eventuelle forslag til forbedringer mv. skal nedfelles i et referat som skal godkjennes av partene.

3.4. Lokale forhandlinger - 2.5.3-forhandlinger

I henhold til Hovedtariffavtalen kan partene føre forhandlinger på særskilt grunnlag blant annet når:

- det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av stillingens / den ansattes lønn
- det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft
- arbeidstakere har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats
- det er gjennomført omorganiseringer/organisatoriske endringer hvor to eller flere virksomheter/driftsenheter har fusjonert og hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller.

Kravene skal fremmes på egne skjemaer.

Krav etter hovedtariffavtalens pkt. 2.5.3 forhandles i utgangspunktet tre ganger i året; februar, juni og oktober om ikke annet avtales.

Forhandlingskrav basert på at det har vært vesentlige endringer i stillingen, bør dokumenteres med stillingsbeskrivelse og/eller stillingsvurdering eller opplysninger som på annen måte gjør det mulig å vurdere endringene i de pålagte oppgaver.

Virkningstidspunktet for lønns- eller stillingsopprykk fastsettes under forhandlingene.

Forhandlingene skal i utgangspunktet føres på fritt grunnlag uten noen økonomisk ramme, og forhandlingsresultatet skal dekkes innenfor de tildelte budsjettammer