

Lønnspolitisk strategi for UKE

Gjeldende fra vedtak i etatens medbestemmelsesutvalg

5. mai 2021

Innholdsfortegnelse

Innledning	3
Fullmakter	4
Lønnssamtale	4
Lønnskorridorer i UKE	5
Lønn ved ansettelse	5
Sentrale kriterier	6
Administrative lønnsvedtak	7
Lønnsforhandlinger med de tillitsvalgte	7
Sentrale og lokale forhandlinger	7
Sentrale bestemmelser for lokale lønnsforhandlinger	8
Prosess for lokale lønnsforhandlinger	8
Mål for prosessen i helhet	8
Prosess i forkant av lokale lønnsforhandlinger	8
Gjennomføring	8
Lønnspolitiske drøftinger	8
Retningslinjer for tillegg	9
Etterbehandling	9
Etter- og videreutdanning	9
Lønn ved beordring, fungering, stedfortredertjeneste	10
Økonomiske rammer	10

Innledning

Lønnspolitikken i etaten skal bidra til forutsigbarhet med tydelige rammer og struktur for lønnsdannelsen. Den skal være et hjelpemiddel til å lønnplassere riktig ved ansettelser, i lokale forhandlinger og ved administrative lønnsjusteringer.

Lønnspolitisk strategi skal benyttes som virkemiddel for praktisering av den lokale lønnspolitikken. Den skal sikre åpenhet og helhet i vurderinger og beslutninger og bidra til at etaten evner å beholde og rekruttere riktig og nødvendig kompetanse fremover.

Foreliggende strategi er drøftet med de tillitsvalgte og behandlet i etatens medbestemmelsesutvalg. Det lønnspolitiske strategidokumentet omfatter alle ansatte i UKE og angir retning for praktisering av lønnspolitikken.

Oslo kommunes virksomheter skal ha en lokal lønnspolitikk, jf. Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune (Dok 25, Del B – Generelle særbestemmelser § 1.1.5). Lønnspolitikken skal gjøres kjent og være tilgjengelig for de ansatte.

Lønnspolitikken knyttes opp mot Oslo kommunes arbeidsgiverstrategi og skal bidra til kommunens mål om å yte tjenester med god kvalitet. Målet er at UKE til enhver tid har ansatte med riktig kompetanse som leverer tjenester av god kvalitet til virksomhetene.

Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn, stillingens ansvar, oppgaver, kompetanse, innsats og resultater. Lønnspolitikken skal:

- sees i sammenheng med UKEs mål og strategier
- utøves på flere områder, blant annet ved rekruttering, utvikling og i lokale forhandlinger
- være mest mulig konkret, enkel å ta i bruk og å praktisere
- være skriftlig og kjent av de ansatte

Lønnspolitisk strategi avgrenses til å omfatte lønn, og omfatter ikke eventuelle andre arbeidsgiver-finansierte ordninger. Etaten skal etterstrebe å ha konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår i forhold til de det er relevant å sammenligne oss med.

UKE har ikke som mål å være lønnsledende men skal ha en lønnspolitikk som:

- bidrar til å rekruttere, beholde, motivere og utvikle kompetansen hos ansatte, slik at etaten har den nødvendige kompetansen og kapasiteten til å utføre sine oppgaver
- bidrar til konkurransedyktig lønn mellom sammenlignbare stillinger i etaten og i kommunen
- bidrar til differensiering av lønn ved bruk av hele lønsspennet innenfor lønnskorridorene
- har tydelige og forutsigbare kriterier i forhold til lønnsfastsettelse

Det er et mål at etatens ansatte skal oppleve at det i noen grad er mulig å påvirke sin egen lønnsutvikling innenfor de sentrale rammer som er satt av Oslo kommune og gjennom etatens lokale lønnspolitikk. Vurdering av den enkelte ansattes innsats og måloppnåelse skal inngå i en helhetlig vurdering som arbeidsgiver foretar i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger eller ved administrativ lønnsfastsettelse.

Lønnskorridoren stillingen blir plassert i forutsettes å kunne gi muligheter for å avansere lønnsmessig på grunnlag av sentrale kriterier for lønnsfastsettelse. Videre lønnsutvikling skjer ved sentrale eller lokale forhandlinger og ved eventuelle endringer i Dok 25.

Hovedregelen er at lønnsdannelse skjer ved nyansettelse og i sentrale eller lokale lønnsforhandlinger. I tillegg kan lokale fagforeninger kreve forhandlinger etter overenskomstens § 16.2 (Dok 25) eller ledere kan anbefale administrative lønnsjusteringer.

Fullmakter

Byrådssak 1122/13 Delegasjon av arbeidsgivermyndighet, punkt 4 b) angir omfanget av videredelegert lønnsfullmakt til virksomhetsleder: På vegne av den enkelte byråd videredelegeres følgende arbeidsgivermyndighet til den enkelte virksomhetsleder:

«fullmakt til fastsettelse av lønn for stillinger i virksomheten med unntak av virksomhetsleders lønn. Lønnsfastsettelse må foretas innenfor rammen av vedtatt budsjett, gjeldende retningslinjer og avtaler med arbeidstakerorganisasjonene. Fullmakt til lønnsfastsettelse kan ikke videredelegeres med mindre byråden for finans etter søknad har gitt adgang til dette.»

Lønnsfullmakten i etaten ligger således til etatsdirektør. HR-avdelingen forestår saksbehandling. Henvendelser fra tillitsvalgte eller ledere med personalansvar vedrørende lønn skjer i linjen via hovedtillitsvalgt eller avdelingsdirektør til HR-avdelingen, i henhold til lokale rutiner.

Lønnssamtale

Ansatte kan be om en lønnssamtale (Dok 25. Nærmeste leder skal gjennomføre samtalen etter ønske fra den ansatte. Samtalen gjennomføres i henhold til etatens retningslinjer for dette:

- Medarbeider kaller inn leder til lønnssamtale
- Det skal gå tydelig fram i innkallingen at det er en lønnssamtale
- Det skal skrives referat fra samtalen som legges i den ansattes personalmappe
- Begge parter møter godt forberedt til samtalen. Leder gir tydelig tilbakemelding i møtet, alternativt i et oppfølgingsmøte, for sin holdning til spørsmål om lønn og hvilken prosess som følger etter samtalen.

Lønnskorridorer i UKE

UKE har utarbeidet rollebeskrivelser for alle stillinger innen tjenesteområdene i etaten. Hver stilling er knyttet til en lønnskorridor som ansatte lønnes innenfor. Lønnskorridorer er vurdert i forhold til stillingskoder og lønnsrammesystemet for Oslo kommune. Lønnskorridorene i UKE erstatter ikke sentrale stillingskoder med tilhørende lønnsrammer, men skal forstås som UKEs plassering av stillingen lønsmessig innenfor stillingskoden.

Alle medarbeidere skal ha en stillingskode, som har lønnsramme som når opp til «taket» i lønnskorridoren for rollen. Dersom en medarbeider har en stillingskode hvor dette ikke gjelder, så vil stillingskoden bli endret i tråd med lønnskorridoren for rollen.

Til enkelte stillinger er det lagt til et seniornivå i lønnskorridoren. Det skal være høye krav til kompetanse og prestasjoner for å inneha en seniorrolle. Generell beskrivelse av seniornivå:

- *Lang og relevant erfaring og/eller utdanning innen fagområdet*
- *Ansvar og oppgaver utover det man forventer i rollen*
- *Evne til å håndtere kompleksitet i oppgaveutførelse*
- *Evne til å gjennomføre faglig utvikling og forbedring av leveranser innenfor fagområdene*
- *Høyt nivå av kunnskap innenfor rollen og dens fagområde*
- *Bidra til samhandling med tilhørende fagområder i UKE og bidra aktivt i fagnettverk*
- *Strategisk forståelse og evne til å jobbe strategisk innenfor fagområdet.*

Det skal være beskrevet spesifikke kriterier for seniorroller innenfor den enkelte stilling som har en senior lønnskorridor.

Lønn ved ansettelse

Nyansatte skal gis lønn i henhold til kompetanse, lønnsbalansen for den aktuelle stillingen, gjeldende lønnskorridor, krav til stillingen samt sentrale kriterier for lønnsfastsettelse. Lønnsfastsettelse finner sted ved tilsetting.

Før utlysning skal det foretas en vurdering av hvilket lønnstrinn innenfor lønnskorridoren for rollen stillingen skal plasseres i. Det bør legges et lønnsspenn i kroner i utlysningen. HR skal fastsette lønsplasseringen ved ansettelse, basert på anbefaling fra avdelingsdirektør og en helhetlig vurdering av lønnsnivået. Anbefalingen skal begrunnes i:

- lønnsbalansen innen gjeldende lønnskorridor
- nivå på utdanning jf; kvalifikasjonskrav i utlysningen
- relevant erfaring og kompetanse
- andre faktorer av betydning for behovet for rekruttering

Sentrale kriterier

Partene i Oslo kommune er enige om følgende når det gjelder kriterier for lønnsfastsettelse og likelønn innenfor lønnsrammesystemet i kommunen. Følgende forhold skal vurderes og legges til grunn ved anvendelsen av kriteriene (Dok 25, del B 1.3.1):

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

Likestillingslovens krav må synliggjøres i anvendelsen av lønnskriteriene. Nedenstående kriterier anvendes hver for seg eller i sammenheng (DOK 25, del B 1.3.2)

A Arbeids- og ansvarsområde: Kriteriet relaterer seg til arbeidets innhold i forhold til oppgaver, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold, herunder for mennesker og materielle verdier. Vesentlige endringer (utover de 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 i kommunen.

De sentrale kriteriene skal ligge til grunn for bruk av lønnsfullmakten, i gjennomføring av lokale forhandlinger og ved lønnspolitiske drøftinger generelt.

Administrative lønnsvedtak

Administrative lønnsvedtak kan fattes av etatsdirektøren. Lønnsjusteringer skal i hovedsak gjøres i forbindelse med sentrale og lokale tarifforhandlinger og administrative lønnsvedtak foretas kun unntaksvis utenom de lokale tarifforhandlinger.

Administrative lønnsvedtak kan brukes til å justere lønn ved etablering av lønnskorridorer, eller i tilfeller det anses som nødvendig å justere i direkte relasjon til kriteriene for lønnsfastsettelse. Dersom grunnlag vurderes å være til stede i henhold til sentrale kriterier for lønnsfastsettelse, kan avdelingsdirektøren anbefale en administrativ lønnsjustering.

HR saksbehandler anbefalingen før etatsdirektøren beslutter.

Lønnsforhandlinger med de tillitsvalgte

De lokale organisasjonene kan fremme krav om endret lønsplassering av enkeltstillinger og grupper av stillinger som omfattes av tariffavtalen (Dok 25, kap 16, §16,2):

- når stillingens/stillingenes arbeids- og ansvarsområde er blitt vesentlig endret
- når kommunen har særlige vansker med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft
- når kompetansekravene til en stilling er blitt endret
- når det gjennomføres organisasjonsmessige endringer som følge av omstillingsprosesser i kommunen
- ved kompetanseutvikling hos arbeidstaker som er relevant for vedkommedes arbeidsområde

I slike tilfeller kan man inngå avtale om endring av stillingskode og lønnsramme, endring av lønnstrinn i gjeldende lønnskorridor og eventuelle tillegg til regulativlønn.

Sentrale og lokale forhandlinger

Hovedstrukturen for lønnsdannelse/bruk av lønnsrammesystemet i henhold til Dok 25 er slik:

De sentrale parter håndterer de tariffmessige sider av lønnsrammesystemet. Hvis de sentrale parter avsetter midler til lokale forhandlinger vil retningslinjer for lokale forhandlinger settes av de sentrale parter og bekjentgjøres overfor virksomhetene i god tid før gjennomføring i den enkelte virksomhet.

Lønnstillegg som genereres gjennom sentrale forhandlinger, dvs. tillegg på Oslo kommunes lønnstabell og sentrale lønsmessige tiltak, drøftes ikke nærmere i denne planen.

Sentrale bestemmelser for lokale lønnsforhandlinger

I forbindelse med de sentrale lønnsforhandlinger fastsettes størrelsen på avsetning til lokale lønnsforhandlinger. Byrådsavdeling for finans foretar beregning og fordeling på de enkelte virksomheter innenfor den avsatte rammen.

Alle ansatte med et fast ansettelsesforhold er omfattet av de lokale lønnsforhandlinger. Dette gjelder også ansatte i foreldrepermisjon og andre lønnede permisjoner. Uorganiserte ansatte har ikke forhandlingsrett og arbeidsgiver er ensidig ansvarlig for å fremme lønnskrav for disse.

Prosess for lokale lønnsforhandlinger

Mål for prosessen i helhet

Etaten har som mål for prosessen at ansatte skal være godt informert om rammer og status for de lokale lønnsforhandlinger før, under og etter forhandlingene. Det skal være gjennomført medarbeidersamtale med alle ansatte før oppstart av lokale lønnsforhandlinger.

Gjennom medarbeidersamtalen skal den enkelte ansatte være kjent med leders vurdering av egeninnsats i forhold til arbeidsoppgaver, arbeidsmål, utviklingsmål og kompetansekrav.

Prosess i forkant av lokale lønnsforhandlinger

Etter at strategi for gjeldende lønnsforhandling er fastlagt skal denne gjøres kjent i organisasjonen og forberedelse til forhandlingene iverksettes umiddelbart. Avdelingene utarbeider lønnsforslag på bakgrunn av sentrale kriterier og lokale prioriteringer. Nærmeste leder har best forutsetning for å vurdere den enkeltes innsats og har derfor en sentral rolle i dette arbeidet. Avdelingenes lønnsforslag med prioriteringer under forhandlingene behandles i etatsledermøtet sammen med tidsplan for gjennomføring av forhandlingene.

Gjennomføring

Forhandlingene gjennomføres av etatens forhandlingsutvalg. FIN anbefaler at forhandlingene gjennomføres med fagorganisasjonene samlet. Avdelingene deltar ikke under gjennomføring av forhandlingen. Forhandlingene er taushetsbelagte og det vil ikke bli gitt informasjon til ansatte under forhandlingene.

Lønnspolitiske drøftinger

Den enkelte virksomhet er, sammen med forhandlingssammenslutningene, ansvarlig for planlegging og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger i henhold til Dok 25 del B pkt. 1.2.1. Fagorganisasjoner som er representert i etaten innkalles til lokale lønnspolitiske drøftinger i god tid før gjennomføring av de lokale lønnsforhandlinger.

De lønnspolitiske drøftinger skal legges til grunn for gjennomføringen og kvaliteten på innholdet skal avspeiles i forhandlingene. Drøftingene skal legge føringer for partenes prioriteringer lokalt, og det forutsettes at partene er tydelige i forhold til egne prioriteringer og forventninger. Saker som skal behandles i drøftingene:

- *Etatens totale situasjon*
- *Strategi for forhandlingene fra de lokale partene*
- *Bruk av kriteriene for lønnsfastsettelsen*
- *Informasjon om den økonomiske rammen for lønnsforhandlingene (pottens størrelse)*
- *Forhandlingsutvalg som representerer partene*
- *Retningslinjer for de lokale forhandlingene (tidsplan, valg av beregningsutvalg ved behov).*
- *Fremlegging av statistisk materiale over ansatte som er omfattet av forhandlingene.*
Materialet fremlegges med forbehold om hensynet til personvern

Retningslinjer for tillegg

Lønnstillegg gis i henhold til fastsatte sentrale kriterier samt etatens lønnspolitiske strategiske føringer. Det kan gis følgende tillegg under forhandlingene:

- for funksjoner i henhold til sentrale føringer
- for funksjoner i henhold til lokale drøftinger
- basert på vurdering av den enkelte ansatte sin innsats og måloppnåelse i forhold til arbeidsoppgaver som er tillagt stillingen og forventninger til måloppnåelse som er definert

Partene kan i tillegg forhandle om endret plassering i lønnsrammesystemet og i UKEs lønnskorridorer. Slike endringer kan gjennomføres uten at det gis økonomiske tillegg.

Etterbehandling

Partene avtaler tidsplan for tilbakemelding i forbindelse med undertegning av protokoll. Arbeidsgiver sender skriftlig melding til ansatte som har fått lønnsjustering etter at forhandlingene er avsluttet. Forhandlingsforløpet evalueres og behandles i ledergruppen etter at de lokale forhandlingene er avsluttet.

Etter- og videreutdanning

Kompetanseøkning medfører ikke umiddelbart kompensasjon i form av et lønnstillegg. Eventuelle lønnsjusteringer på bakgrunn av økt kompetanse vurderes ordinært i sammenheng med generell praktisering av lønnspolitikken i etaten. Lønnstillegg i slike tilfeller skal alltid vurderes opp mot utviklings- og kompetanseplaner og mot den ansattes stilling i etaten.

Lønn ved beordring, fungering, stedfortredertjeneste

Enhver arbeidstaker plikter etter beordring å utføre stedfortredertjeneste når den ordinære arbeidstid ikke derved vesentlig økes (Dok 25 del A §13.1)

Godtgjøring er fastsatt som følger (§13.2):

«Under tjenestegjøring i høyere lønnet stilling hvor vedkommende utfører det arbeid som ordinært er tillagt stillingen, utbetales etter en ukes forløp den lønn som hører til stillingen, beregnet som om vedkommende hadde rykket opp i stillingen. Når lønnen er disponibel, lønnes etter foranstående regel fra første dag, og det samme gjelder i de tilfeller stillingsinnehaveren har utdannelsespermisjon med hel eller delvis lønn av minst en måneds varighet».

Det kan fastsettes dellønn ved beordring til delvis tjenestegjøring i høyere stilling. HR saksbehandler lønns plassering ved beordring, fungering og stedfortredertjeneste.

Økonomiske rammer

Alle lønsmessige endringer i lokale lønnsforhandlinger og ved administrative lønnsvedtak skal være forankret i de til enhver tid gjeldene budsjettrammer, avdelingsvis og for etaten samlet.