

Medbestemmelsesutvalget (MBU)

MBU-sak 10/2022

Til: MBU i UKE

Dato: 4.5.2022

Vår ref. (saksnr.):

Arkivkode:

MBU sak 10/22 Justering av lokalt system for lønnsfastsettelse

BAKGRUNN

Lønnspolitisk strategi for etaten ble behandlet og vedtatt i MBU den 5.5.2021. Det lokale veiledende rammeverket for lønnsfastsettelse ved bruk av lønnskorridorer skulle gjennomgå i etterkant og forankres på nytt. Dette har blitt gjort og foreliggende sak foreslår, basert på gjennomgangen, en justering av eksisterende system for lønnskorridorer. Justeringen omhandler en kraftig forenkling og standardisering på tvers av avdelinger i etaten.

Etaten har i dag ca 90 lønnskorridorer som er utarbeidet for stillingskategoriene etaten benytter, i et 1-1 forhold på fagstillinger og felles for lederstillingene. Disse korridorene foreslår etatsdirektøren at erstattes av et standardisert system for alle stillingskategorier med nummererte korridorer som favner de ulike lønnsnivåene etatens stillinger er plassert i.

Formålet med bruk av lokale lønnskorridorer at å sikre tydelig informasjon og klargjøring av hvilket lønnsnivå den enkelte stilling kan forventes å bli plassert i ved rekruttering og ved eventuell lønnsutvikling. Innføringen av nye lønnskorridorer skal ikke medføre endringer i lønsplasseringen for ansatte i etaten. Korridorene skal være rådgivende og retningsgivende frem i tid som et hjelpemiddel til å lønsplassere riktig ved ansettelse, i lokale forhandlinger og ved administrative lønnsjusteringer.

Lønnskorridorene skal benyttes på bakgrunn av følgende prinsipper:

- De er veiledende som rammeverk for lønnsfastsettelse og lokal lønnsdannelse i etaten.
- De skal praktiseres i tråd med kommunens lønssystem (stillingskoder og lønnsrammer) og på bakgrunn av kriteriene for lønnsfastsettelse, med vekt på lokal forankring.
- De skal bidra til klargjøring og forventningsstyring av lønnsnivå for etatens stillinger.

De nye lønnskorridorene som foreslås knyttes til alle stillinger i etaten, og flere av stillingene vil knyttes til mer enn en lønnskorridor. Dette betyr i praksis at arbeidsgiver ønsker større grad av lønsspenn og mulighet for avlønning på ulike nivåer begrunnet i kriteriene for lønnsfastsettelse i kommunen og i tråd med vedtatt stillingsbeskrivelse.

I forbindelse med omorganiseringen etaten gjennomførte i 2018 ble det utarbeidet rollebeskrivelser for alle stillinger i etaten. Rollebeskrivelsene erstattes nå med stillingsbeskrivelser for klargjøring av ansvaret som ligger

til den enkelte stilling. Der hvor rollebeskrivelsene fortsatt gjelder i påvente av ny stillingsbeskrivelse, vil stillingen knyttes til ny lønnskorridor/er som balanserer med det lønnsnivået stillingene innehar i dag. Systemet for lønnskorridorer vil fortløpende oppdateres hvis det blir vedtatt nye stillingsbeskrivelser og titler som ikke eksisterer i dag.

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). Lønnsfastsettelse omhandler bruk av lønnsfullmakten ved:

- Rekruttering
- Administrative lønnsvedtak
- Forhandlinger om lønnsjustering (§16.2 i Dok 25)
- Lokale forhandlinger

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. Det lønnspolitiske strategidokumentet omfatter alle ansatte i UKE og angir retning for praktisering av lønnspolitikken. Etatsdirektøren vil legge frem forslag til justeringer i lønnspolitisk strategi i juni 2022, for å sikre tilstrekkelig tydeligere rammer for praktisering av lønnsutvikling.

ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

Systemet for praktisering av lokal lønnsdannelse gjennom bruk av lokale lønnskorridorer foreslås endret og utformet slik:

Lønnskorridor	Fra	Til
1	25	37
2	32	44
3	39	51
4	46	58
5	54	66
6	61	73
Teamleder	48	66
Seksjonsleder	60	73
Avdelingsdirektør	70	80

KONKLUSJON OG VURDERING

Etatsdirektøren vurderer at forslag til nye lønnskorridorer favner behovet for forenkling, standardisering og større grad av spenn i fagstillingene enn tidligere korridorer har ivaretatt. Dagens arbeidsmarked er komplekst og krevende og som arbeidsgivere må vi ha muligheten til å rekruttere inn nødvendig kompetanse i et lønsspenn som gjør etaten konkurransedyktig. Samtidig skal den interne lønnsbalansen blir ivaretatt, slik at lønnsnivået harmonerer så godt som mulig internt.

Formålet med å ha et lokalt system for lønsplassering som bygger på kommunens, skal fortsatt være å sikre tydelig og god nok informasjon om forventet lønnsnivå for alle stillingene etaten har i sin bemanning. Justerte lønnskorridorer og en helhetlig praktisering av lønnspolitikken er viktige faktorer for å sikre dette.

FORSLAG TIL VEDTAK

Medbestemmelsesutvalget slutter seg til foreliggende forslag til justering av lokalt system for lønnsfastsettelse ved innføring av nye lønnskorridorer for medarbeidere og ledere i etaten.

VEDLEGG:

PPT med presentasjon av skisse for nye lønnskorridorer per avdeling