

Medbestemmelsesutvalget (MBU)

MBU-sak 09/2021

Til: MBU i UKE

Dato: 16.6.2021

Vår ref. (saksnr.):

Arkivkode:

SAK TIL MBU:

Prinsipper for lokalt rammeverk rundt stillinger og lønn.

BAKGRUNN

I forbindelse med omorganiseringen etaten gjennomførte i 2018 ble det utarbeidet rollebeskrivelser for alle stillinger i etaten. Rollebeskrivelsene har vært i bruk siden dette. Erfaringene frem til nå har vist at de er for detaljrike og derfor krever justering ved endringer på oppgavenivå i stillinger. Administrasjon av justeringer, med dialog og drøftinger har vært tidkrevende. Rollebeskrivelsene har i praksis begrenset handlingsrommet for å kunne gjøre endringer innenfor stillingens grunnpreg og dette vil arbeidsgiver endre på. Det er derfor besluttet i dagens etatsledelse at det skal innføres stillingsbeskrivelser som utdyping av ansvaret i den enkeltes arbeidsavtale.

Arbeidsavtalen er en gjensidig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Stillingsbeskrivelsen er et styringsdokument som fastsettes ensidig av arbeidsgiver –etter uttalelse fra MBU. MBU vil derfor få nye stillingsbeskrivelser til uttalelse før etatsdirektøren fastsetter.

Stillingsbeskrivelser innføres og utformes på bakgrunn av følgende prinsipper:

- Stillingsbeskrivelsen er et uttrykk for hvordan arbeidsgiver *utøver sin styringsrett* rundt ansvar, myndighet og kjerneoppgaver i stillingen (grunnpreg). De skal gi rom for endringer og samtidig utdype ansvarsområdet i stillingen.
- Stillingsbeskrivelsen skal være *tilstrekkelig konkret og presis*, på bakgrunn av arbeidsavtalen – til at det er mulig å fastslå om arbeidstakeren oppfyller kravene til stillingen (etterprøvbar).
- Stillingsbeskrivelsen må være *tilstrekkelig åpen*, slik at arbeidsgiver kan bruke arbeidskraften dynamisk og fleksibelt, etter behov – innenfor rammen av inngått arbeidsavtale
- Stillingsbeskrivelsen skal være *ett av flere virkemidler* for å sikre rolleklarhet for den enkelte medarbeider. Nærmeste leder skal klargjøre innholdet i stillingsbeskrivelsen på oppgavenivå gjennom medarbeidersamtalen og jevnlig 1-1 dialog.

Lønnspolitisk strategi for etaten ble behandlet og vedtatt i MBU den 5.5.2021. Det lokale veiledende rammeverket for lønnsfastsettelse; lønnskorridorer, skal i etterkant gjennomgås og forankres på nytt. I tillegg vil etatsdirektøren legge frem formål, struktur og forankring av stillingsbeskrivelser for klargjøring av innholdet i arbeidsavtalen og den enkelte stiling.

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). Etaten har utarbeidet lønnskorridorer og vedtatt en lønnspolitisk strategi som skal være retningsgivende for lønnsfastsettelse i etaten. Lønnsfastsettelse omhandler bruk av lønnsfullmakten ved 1) rekruttering, 2) administrative lønnsvedtak, 3) forhandlinger om lønnsjustering (§16.2 i Dok 25) og 3) lokale forhandlinger (tariff).

Lønnskorridorer er utarbeidet i 2019 og gjennomgås nå i etterkant av vedtatt justert lønnspolitisk strategi. Lønnskorridorer er *veiledende* som rammeverk for lønnsfastsettelse og lokal lønnsdannelse. Lønnskorridorer skal utformes og benyttes i tråd med kommunens lønssystem (stillingskoder mm, og lønnsrammer). Status for gjennomgangen omhandler at:

- Lønnskorridorer knyttes til en konkret stillingsbeskrivelse/stillingskategori
- Gjennomgang av eksisterende lønnskorridorer behandles av MBU i løpet av høsten
- Eksisterende lønnskorridorer er gjeldende frem til ny behandling

ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

Dagens rollebeskrivelse omgjøres til stillingsbeskrivelser, basert på ny mal og nevnte prinsipper for utforming og innhold. Forslag til nye stillingsbeskrivelse legges fortløpende frem for uttalelse i MBU og fastsettes deretter av etatsdirektøren.

Gjennomgang av eksisterende lønnskorridorer gjøres basert på vedtatt lønnspolitisk strategi og behandles i MBU til høsten. Lønnskorridorene knyttes til stillingskategorier med vedtatt stillingsbeskrivelse.

KONKLUSJON OG VURDERING

Etatsdirektøren vurderer at revisjon av gjeldende lokalt rammeverk for stillinger ivaretar tilstrekkelig klargjøring av ansvaret i den enkelte stilling, og gir samtidig rom for nødvendige endringer på oppgavenivå for god utnyttelse av den enkelte kompetanse og arbeidskraft.

Gjennomgang av lønnskorridorene er i gang og vil sluttføres høsten 2021. Denne gjennomgangen skal gjøres med utgangspunkt i nylig vedtatt lønnspolitisk strategi og legges frem for MBU.

FORSLAG TIL VEDTAK

Medbestemmelsesutvalget tar foreliggende sak om prinsipper for lokalt rammeverk rundt stillinger og gjennomgang av lønnskorridorer til etterretning.

Vedlegg: ingen