

MBU Møtereferat

Møtegruppe: MBU
Møtested: Teams
Møtetid: 04.05.2022 klokken 1200-1400
Saksbehandle Kristin Lehne
:
Telefon: 98002976

Tilstede:

Fra administrasjonen

Bjørn Marthinsen
Birgit Aakre
Jon Øgar
Lars Terje <pedersen
Kristin Lehne (referent)

Fra tillitsvalgte/vernetjenesten

Anne Grethe Tømte
Marit Juul
Tone Rakvåg

Innkalling og dagsorden: Godkjent
Referat fra 16.03.22: Godkjent

MBU sak 09/22 Søknader fra ansatte - OU fondet

Søknad om stipendsøknad for skoleåret 2022/2023 til OU-fondet for å stimulere ansatte til å søke ny kunnskap, utvikle sin kompetanse, for opplæring og/eller utvikling som faller utenfor arbeidsgivers ordinære opplæringsansvar, skal behandles av et partssammensatt utvalg i virksomheten.

Det partssammensatte utvalget skal blant annet gi en uttalelse på om søknaden anbefales, om søkeren mottar økonomisk støtte fra virksomheten, og om det innvilges permisjon i forbindelse med tiltaket. Det har innkommet 17 søknader på stipendordningen. Alle søkere har lagt ved nødvendig dokumentasjon til søknadene.

UKEs opplæringsansvarlig har også vært i kontakt med alle aktuelle ledere, for å få deres uttalelser med begrunnelse om de støtter søknaden, hvorvidt det er tenkt å bidra

med økonomisk støtte fra virksomheten og om lederen er innstilt på å gi permisjon med lønn.

MBU bes om å ta stilling til hver enkelt søknad, med en anbefaling om tildeling av søkte midler eller ei. Når anbefaling gis, må det partssammensatte utvalget også ta stilling til om det innvilges permisjon med lønn. Den komplette søkelisten med aktuelle kommentarer og merknader ligger vedlagt.

Vedtak: MBU anbefaler tildeling av søknadene, med tilhørende permisjon med lønn.

MBU sak 10/22 Lønnskorridorer - forenklet system

Lønnspolitisk strategi for etaten ble behandlet i MBU den 5.5.2021. Det lokale veiledende rammeverket for lønnsfastsettelse ved bruk av lønnskorridorer skulle gjennomgå i etterkant og forankres på nytt. Basert på gjennomgangen, er det foretatt en justering som omhandler en forenkling og standardisering på tvers av avdelinger i etaten.

90 lønnskorridorer i et 1-1 forhold på fagstillinger og felles for lederstillingene, de foreslås erstattes av et standardisert system for alle stillingskategorier med nummererte korridorer. Formålet med lokale lønnskorridorer er 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. Man kan bli flyttet i ny lønnskorridor ved justering til seniornivå eller ved endring av stilling. Korridorene skal være rådgivende og retningsgivende frem i tid som et hjelpemiddel til å lønsplassere riktig ved ansettelser, i lokale forhandlinger og ved administrative lønnsjusteringer. Lønnskorridorene skal benyttes på bakgrunn av følgende prinsipper:

- De er veiledendesom rammeverk for lønnsfastsettelse og lokal lønnsdannelse i etaten.
- De skal praktiseres i tråd med kommunens lønnssystem (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.

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

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.

MBU sak 11/22 Ny stillingsbeskrivelse

Det er besluttet at alle ansatte i UKE skal ha en stillingsbeskrivelse knyttet til de ulike stillingene i avdelingene i UKE. Stillingsbeskrivelsene skal være tydelige og avgrenset og gi rom for endringer ved behov.

Til dagens møte skal 1 stilling behandles og det er rådgiver arkiv. Dagens prinsipper for utforming er at stillingsbeskrivelsene skal:

- Erstatte tidligere rollebeskrivelser som grunnlag for oppfølging av arbeidsavtalen
- Vise til ansvar, myndighet og kjerneoppgaver i stillingen
- Understøtte og klargjøre innholdet i arbeidsavtalen tilstrekkelig.

Vedtak: Medbestemmelsesutvalget tar forslag til ny stillingsbeskrivelse til orientering.

MBU sak 11/22 Handlingsplan midlertidige stillinger og innleie

Byrådet er av bystyret bedt om å legge frem en sak om hvordan kommunen kan få ned antall midlertidige ansettelser, jfr tildelingsbrevet, «Virksomhetene skal utarbeide handlingsplan for å unngå ulovlig bruk av midlertidige ansettelser"

UKE's handlingsplan for å unngå midlertidighet og ulovlig innleie:

- Det er foretatt en revidering av policy og rutiner for hele rekrutteringsprosessen med innføring av obligatoriske oppstartsmøter for kvalitetssikring mellom HR og linjen før

utlysning

- Leder skal vurdere i hvert enkelt tilfelle om det er adgang til å foreta en midlertidig ansettelse
- UKE skal benytte seg av Oslo kommunes standardmaler for arbeidsavtaler.
- De tillitsvalgte skal involveres og informeres om behovet og begrunnelsen for midlertidighet fortløpende.

Drøftingsmøte mellom organisasjonene og UKE gjennomføres to ganger per år.

Vedtak: MBU tar handlingsplanen til etterretning

Eventuelt

MBU får oversendt gamle lønnsrammer