



TRONDHEIM KOMMUNE

Webinar, felles opplæring

Fagstige og fagstigevurdering



Bakgrunn

Det ble i innledende forhandlinger 2021 avtalt opplæringer i fagstiger og drøftinger. Formålet er å kvalitetssikre bruken av fagstigen

Fra protokollen:

*“Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal planlegge og gjennomføre en fellesskolering på enhet **i bruk av fagstiger og drøftinger.***

*Det er viktig i denne opplæring at det vektlegges **uttelling for relevant utdanning og mulighetene som ligger i det horisontale spennet**”.*



Målgruppe for fellesopplæring

- Enhetsledere
- Avdelingsledere
- Tillitsvalgte på enhet
- Merkantile



Agenda

- De ulike lønnskapitlene i Hovedtariffavtalen (HTA)
- Formaliteter
- Fagstigevurdering på gitte datoer og i løpet av året
- Fullmakter til enhetsleder og hva besluttes av kommunedirektør
- Økonomi



De ulike lønnskapittelene i HTA

Kap 3.4.1 Kommunedirektøren, områdedirektørene, kommunalsjefene

Kap 3.4.2 Enhetsledere (ca 230)

Kap 3.4.3 Avdelingsledere (ca 750)

Kapittel 4 Assistenter, fagarbeidere, treårig + fireårig femårig universitetsutdannede (ca 14 000)

Kapittel 5 Akademiske yrker og rådgivere (ca 800)



Info om lønnsystemet i Trondheim kommune

[Tariffsiden](#) ligger på Trondheim kommune sin hjemmeside



Forskjell på forhandling og drøfting

■ Forhandling

- Ved behov for å inngå en avtale mellom to parter der partene må være enige.
 - AML § 10-5(2) avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden

■ Drøfting

- Det er arbeidsgiver som initierer drøfting i forbindelse med fagstigevurderingen i fagstige
- Tillitsvalgte kan be om drøftinger gjennom året på vegne av enkeltmedlemmer
- Arbeidsgiver = Enhetsleder
- Beslutningen tas av enhetsleder etter en vurdering av de innspill som er kommet i drøftingene



Formaliteter

Hvem drøfter med arbeidsgiver?

- De ulike fagforeningene velger hvilke [tillitsvalgte](#) som skal gjennomføre dette.
- Arbeidsgiver har et “sørge for ansvar” for å innkalle til og gjennomføre drøftingsmøte.
- Det er enhetsleder som har myndigheten til lønnsfastsettelse.
- Dokumentasjon er viktig.



Før fagstigevurderingene

- Bruken av fagstigen opp mot enhetens behov og enhetens kompetanseplan bør være et tema i **årshjulet for medbestemmelse** i god tid før fagstigevurderingene.
- Dette også for å motivere ansatte til kompetanseheving som samsvarer med det enheten har behov for .



Fagstigen kan brukes gjennom hele året

Ved kompetanseøkning og endringer av arbeidsoppgaver/ansvar skal fagstigen kunne benyttes gjennom hele året.

Dersom fagstigen benyttes gjennom hele året vil ikke fagstigevurderingen en gang per år være et stort arbeid.

Eksempel

Vitnemål utleveres 1.6 for fagskole/høgskole/universitet og denne kompetansehevingen benyttes i jobben.



Forskjellen på fagstigene

Kapittel 4

- Vertikalt klatring basert på formell og realkompetanse
- Horisontalt spenn på kr. 75 000 for merkompetanse og meransvar. Meransvar kan avtales tidsavgrenset.
- For lærere er det avtalt funksjonstillegg.
- Bygger på ansiennitetsstigen i HTA

Kapittel 5

- Krav til masterkompetanse eller ingeniør for å komme i fagstigen
- Erfaring fra tidligere og nåværende stilling vektlegges ved innplassering i spennet
- Vertikal klatring basert på vurdering av oppnådd kompetanse i jobben
- Hvert trinn har et spenn
- Ingen “automatisk” opprykk



Fagstigevurdering

Kapittel 4

senest innen 01.04.

- Enhetsledere vurderer sine ansatte i forhold til fagstigen minimum en gang i året.
- Det er ikke en ny forhandlingsbestemmelse, men en kvalitetssikring av at ansatte har rett lønn og innplassering i fagstigen
- Det avholdes drøftingsmøte med de tillitsvalgte.
- Det skrives drøftingsreferat fra møtet.
- Det skal gis skriftlig tilbakemelding vedrørende beslutningen til den enkelte og tillitsvalgt på enhet.

Kapittel 5

senest innen 01.02.



Hva innebærer en fagstigevurdering

- Drøfte på enhet hva som ligger innunder *merkompentanse og meransvar*
- Ta ut rapport “Faste tillegg og trekk” i HR portalen, Innsikt over alle ansatte under valget “lønn og økonomi”
For å få med årslønn og stillingskode/stillingstekst må kolonnene legges til.

Se

Multi Innsikt



Her ligger brukerveiledninger under valget informasjon



Hva innebærer en fagstigevurdering forts.

- Sjekke
 - Nivå i fagstige for den enkelte ansatte
 - Endring i kompetanse som gjør at det vil være snakk om heving av nivå fagstige eller bruk av det horisontale spennet (meransvar og merkompetanse)
- Det horisontale spennet på kapittel 4, spennet på kapittel 5 og endring i nivå er handlingsrommet til enhetsleder



Fagstigevurdering kapittel 4

Tillegg gitt etter horisontalen i fagstigen for fagarbeidere samt i fagstigen for ansatte med 3-årig høgskole/ universitetsutdannede legges inn i lønssystemet som et funksjonstillegg. Gjelder ikke lærere

- a. TT-kode 1409 Sentralt tillegg (gitt ved de lokale forhandlingene) og
- b. TT-kode 6623 Lokalt tillegg (gitt på enhet).**
- c. TT-kode 6625 Veileder lærling regnes også med som del av beløpsgrensen.

Beløpsgrensen på horisontale tillegg fra 01.10.2021 er kr.75 000



Fullmakt enhetsleder

1. Utenfor fagstige i kapittel 4

Førstesekretær, konsulent, førstekonsulent og spesialkonsulent

Til disse stillingene ligger det også muligheter til å bruke det horisontale spennet på inntil kr. 75 000.

2. Innenfor fagstige i kapittel 4 og 5

- Endre nivå etter kompetanse og ansvar
- Bruk av det horisontale spennet inntil kr. 75 000 gjelder kun kap. 4

NB 1.februar og 1.april vurderingene og mulighetene til å endre lønn gjelder bare ansatte som er i fagstien.

Unntaket er førstesekretær, konsulent, førstekonsulent og spesialkonsulent som ligger utenfor fagstigen, der det horisontale spennet kan brukes



Hva må “løftes” til Kommunedirektør for beslutning

Kommunedirektøren har delegert fullmakten til Forhandlingsleder v/Sigrid Fritzvold.

Hva må avgjøres av kommunedirektør.

- Forhandlingsbestemmelsene knyttet til rekruttere og beholde ligger hos kommunedirektøren

Hjemles i HTA kap. 3.4.4 (kap 3), 4.2.3 (kap. 4) og 5.2 (kap 5)

- Betydelig endring av stillingens ansvar og ansvarsområde i perioden.

Eksempel: ved omorganisering økes ansvaret til en ansatt



Rekkefølge i en fagstigevurdering

1. Diskutere i medbestemmelsesmøte hvordan vi bruker fagstige på enhet - alle enhetstillitsvalgte i samme møte.

Dette må vurderes opp mot enhetens kompetanseplan.

- Stikkord; Relevant og i bruk, utdanning utover grunnutdanning, skille mellom naturlig utvikling i stilling og merkompetanse enkelte ansatte har

2. Fagstigevurdering og -justering gjøres av enhetsleder gjennom hele året.



Rekkefølge i en fagstigevurdering forts.

3. Enhetsleder informerer om hvordan fagstigen er brukt gjennom året i drøftingsmøte innen 1.februar (kap. 5) og 1. april (kap. 4)

Drøfte prioriteringer og særskilte ansattegrupper - forbundsvise drøftinger med tillitsvalgt.

NB! Det skal skrives referat fra møte.



Rekkefølge i en fagstigevurdering forts.

4. Beslutning gjøres av enhetsleder.

Den aktuelle ansatte som får en lønnsendringer får dette skriftlig fra leder (kopi til tillitsvalgt).

Alle ansatte har mulighet til å be om en lønnsutviklingssamtale etter HTA kapittel 3 punkt 3.2.2

Denne samtalen er fremoverskuende



Bruk av fagstigen på enhet

- Kostnadene ved bruk av fagstigen belastes den enkelte enhet.
- Det er viktig å diskutere bruken av fagstigen opp mot det økonomiske handlingsrommet enheten har.



Spørsmål som ikke ble besvart under webinarret vil bli besvares i etterkant?



Takk for idag!

