



FAGFORBUNDET

Forhandlingsutvalget Trondheim Kommune

En lønns- VEILEDER

...for Fagforbundets tillitsvalgte i Trondheim kommune

**Hvordan bruke lokal særavtale i diskusjoner om lønn
og innplassering i avtalte lønssystemer på enhet?**

Denne veilederen er oppdatert etter lokale forhandlinger høsten 2017, med endringer etter tariffoppgjøret 2018, samt nye satser i fagstigene fra 1.1.2019. Lønssystemet forandrer seg hele tiden. Hvert år i løpet av sommeren vil kap 3 og 5 endre seg.

Denne veilederen er oppdatert etter mellomoppgjøret 2019.

Vi vil prøve å oppdatere veilederen etter hvert, som ligger ute på hjemmesida til Fagforbundet Trondheim.

Det er viktig for enhetstillitsvalgte å sette seg inn i bestemmelsene om drøftinger på enhet innen 1.4. hvert år, nå også for merkantile stillinger. Drøftinger om innplassering på enhet skjer etter bestemmelser gjort i protokoll (se side 11, romertall V og side 15, romertall III, IV og V)

Lykke til!

*Forhandlingsutvalget
Fagforbundet Trondheim*

Sist oppdatert pr 25.11.2019

Innhold

1.0	Grupper uten særskilt utdanning	side 2
2.0	Fagstigene	side 5
2.1	Den generelle fagstigene for fagarbeidere	side 7
2.2	Fagstigen for miljøarbeidere.	side 8
2.3	Fagstigene for fagarbeidere med ett-årig fagskoleutdanning	side 9
2.4	Fagstige for 3-årig høyskoleutdannede	side 10
2.5	Fagstige for 4-årig høyskoleutdannede	side 10
3.0	Merkantile - og konsulentstillinger	side 14
4.0	Fagledere og arbeidsledere	side 17
5.0	Lønnskapittel 3.4.2	side 17
6.0	Lønnskapittel 3.4.3	side 17
7.0	Lønnskapittel 5	side 17

Veilederen beskriver nåværende lønssystemer, viser til prosedyrer, protokoller og på noen områder har vi også lagt inn egne kommentarer. Vi prøver også kort å beskrive den historiske utviklingen av fagstigesystemene vi har etablert.

1.0 Grupper uten særskilt utdanning.

Historikk.

2000

Ved de lokale forhandlingene i 2000 ble det avtalt at det skulle vurderes en avansementstilling for assistenter. Det ble satt av 200.000 kroner til formålet og nedsatt et partssammensatt utvalg som skulle arbeide fram en slik ordning.

2001

Den 6.juni 2001 ble en slik ordning avtalt. Under forhandlingene ble partene enige i at ca 80 ansatte oppfylt de avtalte kriteriene, men pga. pottens størrelse ble bare ca 30 medlemmer innplassert, da etter ansiennitet. Det var også enighet om at de resterende på lista skulle plasseres inn ved senere anledning.

2004

Ved de lokale forhandlingene i oktober 2004 fikk vi forsterka denne bestemmelsen der det står: *"Det innføres en avansementstilling for ufaglærte, garantiramme 601. Kriteriene som er fremforhandlet i protokoll av 06.06. 2001 videreføres. De som fyller kriteriene skal til enhver tid ligge 10.000 kroner over beløpene i garantiramme 601. Det avsettes 500.000 til fordeling. Fordelingen skal være gjennomført innen 01.12.04 i samarbeid med Fagforbundet og KFO (nå Delta, vår merknad)"*

2005

I 2005 ble disse 500.000 kronene fordelt. 64 assistenter fikk tildelt denne potten.

2008

Ved de lokale forhandlingene 2008 ble det endring der den ansatte må oppfylle 3 av 4 kriterier for å bli innplassert og det 5.kriteriet *ansvar* ble trukket ut og dannet grunnlaget for innplassering i et horisontalt spenn på 20.000 kroner.

Avansementstillingen lignet dermed mer på fagstigen for fagarbeidere.

2010

I de lokale forhandlingene 2010 ble det en liten, men viktig endring i innplasseringsteksten slik at kriteriet for å bevege seg innenfor den horisontale rammen på 20.000 ikke bare er knytta til ansvar, men også kompetanse, som gjør at riksmeklingsmannens skisse fra 2008, om uttelling på kompetanse, kan oppnås også for grupper uten særskilt utdanning.

2017

Partene ble enige om å avsette 750.000 kroner til å forbedre avansementstillingen for assistenter for de godt voksne assistentene. Det ble enighet om å nedsette en partssammensatt gruppe som skulle modernisere avtalen. Et omforent forslag skulle være ferdig før 1.3.2018. Noe seinere ble det avtalt endringer i kriteriene for innplassering, økning i avansementstillingen fra 10.000 til 15.000 og økning i den horisontale rammen fra 20.000 til 50.000. Ca 170 assistenter omfattes av endringene med virkning fra 1.7.2017.

2019

Mellomoppgjøret 2019 gav sentrale tillegg på alle ansiennitetstrinn.

Justert for ny tariffavtale pr 1.5.2019.

Stillinger uten særskilt krav om utdanning.	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Garantiramme i tariffavtalen. Pr 1.7.2017	301 500	307 000	309 800	312 800	320 900	367 200	405 100
10 år i yrket og oppfyllelse av 1 av 2 kriterier						+ 15 000	+ 15 000

I tillegg kan arbeidstaker kan gis i tillegg inntil kr. 50.000 for **meransvar** og **merkompentanse** . Beløp for meransvar i det horisontale spennet kan gis tidsbegrenset, hvis oppgavene er midlertidig.

Fra protokoll datert april/18

Følgende kriterier skal ligge til grunn for vurdering i det vertikale spennet.

1. Det kreves yrkeserfaring innen relevant område i minst 10 år.
2. I tillegg må minst et av følgende punkt oppfylles
 - a. Intern/ekstern opplæring/kurs som har betydning for stillingen
 - b. Spesiell kompetanse som har betydning for arbeidet.

De som fyller kriteriene skal til enhver tid ligge 15.000 over beløpene i garantiramme 101. Dette beløpet skal legges inn som tilleggslønn, TT-kode 1434

1. Arbeidstaker kan gis inntil kr 50.000 i det horisontale spennet.
 - a. Merkompetanse som har betydning for arbeidet
 - b. meransvar for ekstra oppgaver og ansvar. Tilleggslønn for meransvar kan gis tidsbegrenset. Ved avslutning av oppgaven eller perioden opphører tilleggslønnen

Enhetsleder kan ta i bruk det horisontale spennet uavhengig av en fyller kriterier i det vertikale spennet. Beløpet legges inn som tilleggslønn, TT-kode 6623.

Tillegg gitt i de lokale forhandlingene legges å TT-kode 1409.

Enhetsleder har myndighet til innplasering i avansementstillingen. Enhetsleder vurderer sine ansatte i forhold til avansementstige for assistenter minimum en gang pr.år, senest innen 01.04. 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.

2.4 Kommentar fra Fagforbundet.

Avansementstillingen - 15.000 kroner

1) Inngangsporten til avansement stillingen er at du har 10 år eller mer yrkeserfaring innen det fagområdet du arbeider i nå. Den forutsetningen er ganske grei og håndterlig. Har du ikke 10 år som er relevant for området er du ikke med i vurderingen.

Hvis du oppfyller "inngangsporten" på 10 år må du oppfylle ett av to kriterier (2a og/eller 2b):

2a) "**Intern/ekstern opplæring/kurs som har betydning for stillingen**". Her er det ingen krav om varighet på opplæringen, men være av betydning for stillingen. Lengre utdanning, eller summen av flere utdanninger/kurs vil veie sterkere enn et kort kurs av kort varighet.

2b) "**Spesiell kompetanse som har betydning for arbeidet**" er en lite eksakt beskrivelse, men det kan handle om en spesiell ferdighet, erfaringer som benyttes etc.

Horisontalt spenn - inntil 50.000 kroner

De to kriteriene som gjelder her er merkompetanse og meransvar. Vi vil komme tilbake til mer detaljert beskrivelse av disse kriteriene etter hvert.

Til det enkelte medlem:

Det er viktig for den enkelte medlem lager seg en oversikt over hva du har arbeidet med gjennom et langt yrkesliv, hvilke kurs/skole/sertifiseringer du har tatt. Denne oversikten (helst med dokumentasjon) bør du dele med din tillitsvalgt på enhet, som skal inn å drøfte din lønn med enhetsleder innen 1.april hvert år.

Til enhetens tillitsvalgt:

Det er i underkant av 1000 ansatte i Trondheim kommune som hører til grupper uten særskilt utdanning /assistenter. De fleste av disse er medlem av Fagforbundet. Mange yngre har deltidsstillinger, mens eldre arbeidstakere har stor eller hel stillingsstørrelse.

Pr 2016 var det 256 medlemmer ansatt i skole/SFO, 344 ansatt i Barnehage, 192 medlemmer på Helseområdet. Det er også noen på byutvikling.

Mange assistenter som har deltidsstillinger er unge arbeidstakere som delvis studerer, eller har andre jobber. Noen har også mye utdanning, men ikke på det feltet de jobber. Disse skal også ha rett på ei riktig lønn så lenge det er relevante utdanninger. (Her er det mye skjønnsvurderinger som må foretas) Så selv om de ikke oppfyller kravene til 10 år innen området, så kan de i stor grad ha muligheter for å bli omfatta av tillegg i det horisontale spennet på 50.000 kroner).

2.0 Fagstigen

Historikk

1998/1999

I **1998** ble det avtalt å gjennomføre en karrierestige/fagstige for hjelpepleiere. Hjelpepleier I, II og III. Det ble satt av 700.000 kroner til fordeling i den stigen. I mai **1999** ble disse pengene fordelt, da kriteriene for innplassering ble avtalt. Nivå I: Relevant kompetanse. Nivå II Offentlig godkjent Hj.pl med ½ års videreutdanning og 16 års lønnsansiennitet. Nivå III: Kombinasjon av I og II. Lønnsmessig fikk nivå I Lønnsramme 4.2, Nivå II Lønnsramme 5.2 og Nivå III lønnsramme 6.2. Ved de lokale forhandlingene høsten **1999** ble nivå II endret til lønnsramme 6.2 og nivå III til lønnsramme 7.2.

2003

12.januar **2003** ble denne fagstigen åpen også for omsorgsarbeidere. Etter at tariffavtalen ble endret i 2002 fra å være en normallønnsavtale til å bli en minstelønnsavtale. Kriteriene for innplassering i spennene var merkompetanse/meransvar.

2004

I oktober **2004** ble denne fagstigen også åpnet for barne- og ungdomsarbeidere, aktivitetører, barnepleiere og hjelpepleiere i spedbarn og barselpleie.

2006

I oktober **2006** fikk fagstigen en annen struktur der det ble et beløp oppå den sentrale garantiramma på alle ansiennitetsnivå, samt et horisontalt spenn på 40.000 kroner på alle beløp. Alle fagarbeidergrupper ble omfatta av fagstigen og det ble et **nytt** nivå IV som ivaretok fagarbeidere med 1 års videreutdanning. Det ble satt av 800 000

kroner til å etablere en fagstige også for brannkonstabler. Denne fagstigen ble operativ fra 1.12.2007.

2008

Ved de lokale forhandlingene **2008** kom det inn en lokal garantiramma som skal være lik eller over den sentrale garantiramma. Det ble lagt inn et beløp på 12.000 kroner i fagstigen for høyskole dette året, ikke for fagarbeidere.

2009

Som avtalt i de lokale forhandlingene i 2008 ble det i **2009** innført egne fagstiger for driftsoperatører og feiere. Det ble avtalt et beløp på 7000 kroner på den lokale garantiramma på alle ansiennitetsstigen for driftsoperatører og 19 000 kroner for feiere. Disse skiller seg på noen punkter fra den generelle. (Trondheim Feiervesen ble utskilt av Trondheim kommune i 2013)

2010

I **2010** fikk vi endelig kroner for 4 og 8 år i den lokale garantirammen, både for fagarbeidere og høyskole. Dette beløpet ble justert opp til 10.000 kroner. Samt at vi fikk 10.000 på garantiramma for de med 10 års ansiennitet bare for renholdsoperatører. Det ble satt av 200.000 kroner for å revidere fagstigen for tolker i Trondheim kommune. Virkningsdato for innplasseringer i denne stigen var 01.01. 2011. Det ble satt av et beløp på 300.000 kroner, og avtalt kriterier for innplassering i fagstigen med et funksjonstillegg på kr. 10.000.- for de som er veiledere. De som fikk var de med lengst ansiennitet. Virkningsdato for innplasseringer var 01.01. 2011. Høsten 2011 ble ordningen generell for alle veiledere som innfridde kravene til innplassering.

2012

Vi fikk kr. 5000.- på lokal garantiramma for alle med 10 års ansiennitet. I tillegg fikk vi opp driftsoperatørene fra kr.7000 til

kr.10.000. Vi fikk også gjennomslag for en øking i kompetansetillegget i fagstigningsnivå IV for fagarbeidere fra kr. 20.000.- til kr. 23.000.-

Høgskoleutdannede økte lokal garantiramme 503 for 10 års ansiennitet med kr.3650.- og garantiramme 504 med kr.4000.-. Det horisontale spennet i alle fagstigningene økte fra kr. 40.000.- til kr. 50.000.-.

2014

I de lokale forhandlingene 2014 ble det lagt inn 5.000 ekstra for fagarbeidere med 10 års ansiennitet i den lokale garantiramma, slik at beløpet nå ble 10.000 kroner, på linje med de med 8 og 4 års ansiennitet. For høyskoleansatte økte det lokale garantiramma for de med 10 års ansiennitet med 4.000 kroner fra 16.000 til 20.000.

2015

Ved innføring av ny sentral garantiramme og system med ansiennitet både for 2, 6 og 16 år mente rådmannen at vår lokale garantiramme falt bort. De mente at nyansatte bare skulle ha sentralt avtalt lønn og at de som hadde garantiramme for de med 4,8 og 10 år skulle ha tillegget som en personlig ordning. Vi var uenige i dette, og ville tviste denne ensidige tilsidesettelse av avtalen. I stedet ble vi enige om å nedsette en partssammensatt gruppe som skulle finne en ordning på denne uenigheten.

2017

Vi ble enige om å gjeninnføre ordningen med et lokalt garantibeløp (ikke

garantiramme) på alle fagstiger i alle ansiennitetstrinn. 5000 kroner for fagarbeidere. 8000 for fagarbeidere med ett-årig fagskoleutdanning og 10.000 for de med 3 år eller mer universitet/høyskole – utdanning. Kompetansetillegget for 3 og 4 åringer U/H utdanning ble økt fra 10.000 til 15.000 kroner. Det ble avtalt trinn I og trinn II for fagarbeidere med ettårig fagskoleutdanning. Hvert trinn 10.000 kroner. 15.000 kroner i lærlinge veiledertillegg, økning på 5.000 kroner fra 2010. Fagstigen for driftsoperatører ble avvikla og de som hadde mer lønn i den i forhold til den generelle fagstigen fikk etter innplassering i trinnene det som en personlig ordning. Vi ble også enige om at fagstigen for tolker, miljøarbeidere og driftsoperatører inntil videre kjøres slik de er, til neste lokale forhandling.

2018

Fra 1.1.2019 blir garantibeløpet for fagarbeidere økt fra 5.000 kroner til 6.000 kroner og kompetansetillegget for nivå I i fagstigen økt fra 5.000 kroner til 8.000 kroner. Dette medfører at de fagarbeiderne som hadde 10.000 i lokal garantiramme før 1.5.2015 og dermed fikk registrert 5.000 kroner som et personlig tillegg får dette redusert til 4.000 kroner. Men det totale forblir 10.000 kroner. Men de som er plassert i nivå I, II og III får utover dette 3.000 i lønnsøkning fra 1.1.2019.

2019

Mellomoppgjøret 2019 pr 1/5 gav alle ansiennitetstrinn et tillegg, Fra 1/7 samme år fikk de med 10 og 16 år et ekstra tillegg

2.1 Den generelle fagstigningene for fagarbeidere/tilsvarende ett årig utdanning utover videregående skole.

I tabellen beskrives lønn pr 1.7.2019 som følge av sentralt fastsatt lønn, lokal garantiramme og fagstigningsatser pr 01.01.2019:

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	Kriterier for innplassering
Sentral garantiramme	350.800	357 200	360 700	364 900	376 300	420 000	430 000	Minstelønnsbestemmelsene i Tariffavtalen
Lokalt garantibeløp	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	Gjelder alle fagarbeidere i fagstigen.
Nivå I	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8.000	8 .000	Spesiell kompetanse innen relevante områder
Nivå II	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	Relevant videreutdanning av ½ års varighet eller 2 relevante fagbrev.
Nivå III	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	Kombinasjon av I og II
Nivå IV	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	Relevant videreutdanning 20 vektall/ 60 studiepoeng eller 2 relevante videreutdanninger av ½ års varighet eller 1 års videreutdanning på fagskolenivå.

Beløpsgrense horisontalt er 50.000 kroner på alle beløp. Kriterier for innplassering er **merk**kompetanse og **meransvar**, se momentliste side 15, som i løpet av våren 2018 blir erstatta av en kriterieliste.

2.2 Fagstigen for miljøarbeidere.

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	Kriterier for innplassering
Sentral garantiramme	350 800	357 200	360 700	364 900	376 300	420 000	430 000	Relevante fag tilsvarende 60 studiepoeng, 1- årlig utdanning eller 2 ganger ½ års utdanning eller tilsvarende. Fagskole (lov om fagskole av 2003)

Lokalt garantibeløp	+ 6000	+ 6000	+ 6000	+ 6000	+ 6000	+ 6000	+ 6000	
Nivå I	+ 8.000	+ 8.000	+ 8.000	+ 8.000	+ 8.000	+ 8.000	+ 8.000	Spesiell kompetanse som er relevant for faget.
Nivå II	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	½ års videreutdanning innen et relevant område.
Nivå III	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	Kombinasjon av I og II
Nivå IV	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	+ 5.000	Relevant videreutdanning 60 studiepoeng eller 2 relevante videreutdanninger av ½ års varighet eller 1 års videreutdanning på fagskolenivå.

Beløpsgrense horisontalt er 50.000 kroner på alle beløp. Makslønn for fagarbeider med inntil ett års tilleggstudanning pr 1.7.2017 er 479 200. Kriterier for innplassering er **mer**kompetanse og **mer**ansvar, se momentliste side 15

Prinsipper som legges til grunn for fagstige for miljøarbeidere:

- Fagstigen for miljøarbeidere skal ha de samme formelle krav for innplassering som for andre i fagstiger for garantiramme 602.
- Fagstigen skal være bygd opp tilsvarende som for de andre.
- Fagstigen skal ikke være avansementstillinger for rene assistentstillinger.
- For å bli innplassert i fagstigen må videregående skole eller tilsvarende være gjennomført (jf opptakskrav til Fagskole).

2.3 Fagstigen for fagarbeidere med ett årig fagskoleutdanning

Historikk

Fagforbundet Trondheim har reist krav i sentrale forhandlinger om en ny garantiramme for fagarbeidere med ettårig fagskoleutdanning gjennom mange tariffoppgjør. Dette ble virkelig fra og med 2016.

2016

Ved dette tariffoppgjøret ble det avtalt å innføre en egen sentral garantiramme for fagarbeidere med ett årig fagskolepoeng, med innfasing pr 1.8.2017. I

mellomoppgjøret 2017 ble det avtalt å fremskynde denne innfasingen 1.7.2017. Denne ramma ble 20.000 kroner høyere enn fagarbeiderramma.

2017

Fra 1.7.2017 ble det innført en ny garantiramme for fagarbeidere med ett år fagskoleutdanning 1,5 års fagskoleutdanning og 2 årig fagskoleutdanning. Garantibeløpet for fagarbeidere med ettårig

fagskoleutdanning ble avtalt til 8000 kroner.

2018

Fra og med 1.1.2019 blir garantibeløpet for fagarbeidere med ett- årig fagskoleutdanning utvida fra 8.000 kroner til 10.000 kroner.

2019

Tariff tillegg for alle ansiennitetsgrupper pr 1.5 og ytterligere tillegg for de med 10 og 16 års utdanning fra 1.7.2019

Fagstigen for fagarbeidere med ett årig fagskoleutdanning eller mer pr 1.1.2019:

(Tilleggene på hvert trinn er lagt oppå sentral garantiramme)

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	Kriterier for innplassering
Sentral garantiramme	372 800	379 200	382 700	386 900	398 300	440 000	450 000	Minstelønnsbestemmelsene i Tariffavtalen
Lokalt garantibeløp 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	Det må være et fagbrev i bunnen for å oppfattes av denne fagstigen
Nivå I Kompetanse tillegg 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	1,5 års fagskoleutdanning 90 studiepoeng/fagskolepoeng
Nivå II Kompetanse tillegg 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	2 års fagskoleutdanning, 120 studiepoeng/fagskolepoeng

Beløpsgrense horisontalt er 50.000 kroner på alle beløp. Kriterier for innplassering er **merk**kompetanse og **mer**ansvar, se momentliste side 12.

2.4 Fagstige for 3-årig høyskoleutdannede

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	Kriterier for innplassering
Sentral garantiramme	410 000	420 000	430 000	440 000	450 000	500 000	505 000	Minstelønnsbestemmelsene i Tariffavtalen
Lokalt garantibeløp 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	+ 10.000	180 studiepoeng
Nivå I Kompetanse tillegg 15.000	+ 15.000	+ 15.000	+ 15.000	+ 15.000	+ 15.000	+ 15.000	+ 15.000	+ 30 studiepoeng

Beløpsgrense horisontalt er 50.000 kroner på alle beløp. (Gjelder ikke for lærere). Kriterier for innplassering er **merk**kompetanse og **mer**ansvar, se momentliste side 12.

Lærere omfattes ikke av fagstigen

2.5 Fagstige for 4-årig høyskoleutdannede

	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	Kriterier for innplassering
Sentral garantiramme	450 000	460 000	470 000	480 000	500 000	520 000	530 000	Minstelønnsbestemmelsene i Tariffavtalen
Lokalt garantibeløp 10.000	+ 6.000	+ 6.000	+ 6.000	+ 6.000	+ 6.000	+ 6.000	+ 6.000	240 studiepoeng
Nivå I Kompetanse tillegg 15.000	+ 15.000	+15.000	+ 15.000	+15.000	+ 15.000	+ 15.000	+ 15.000	+ 30 studiepoeng

Beløpsgrense horisontalt er 50.000 kroner på alle beløp.(Gjelder ikke for lærere). Kriterier for innplassering er **mer**kompetanse og **mer**ansvar, se momentliste side 12.

Noen utdrag fra den lokale avtalen fra 2006

(Lønnsbestemmelser)

2. Fagstiger for de med fagbrev og 3-årig høyskoleutdanning lønnes i henhold til garantibestemmelser for stillingen. Det vertikale tillegget i fagstigen legges som et kompetansetillegg.

Ny bestemmelse fra lokale forhandlinger 2008.

Det opprettes en kommunal garantiramme for ansatte i fagstigen for 3-årig høyskoleutdanning i garantiramme 603 og 604, samt for fagarbeidere i fagstigen i garantiramme 602. Garantirammen vil til enhver tid øke tilsvarende den sum den sentrale garantirammen i KS-systemet øker.

3.9 Prosedyrebestemmelser

7. Retningslinjer for bruk av fagstigen for de med fagbrev/1-årig utdanning og 3 årig høyskole:
 - I. Ved innplassering i fagstigen skal alle legges på sentral minstelønn henholdsvis i garantiramme 602, 603 eller 604. (Link til garantiramme)
 - II. Kompetansetillegget TT-kode 9531 skal til enhver tid ligge over den sentrale minstelønn. Det er avtalt en sum pr. nivå i fagstigen (intranett/personal/lønn/oppslagsverk)
 - III. Enhetsleder skal etter diskusjon med de ansatte drøfte bruken av fagstigen med de tillitsvalgte. Vedlagte momentliste kan være et hjelpemiddel for å definere relevant merkompetanse og spesiell kompetanse
 - IV. Innplassering/justering i trinnene i fagstigen samt vurdering av merkompetanse/meransvar skjer ute på enhetene gjennom drøftinger med de tillitsvalgte. Det skrives drøftingsreferat fra møtet. Det endelige resultatet skriftliggjøres og sendes den enkelte. Innplassering/justering i trinnene i fagstigen, samt vurdering av merkompetanse/meransvar, kan skje ved de lokale forhandlinger.
 - V. Enhetsleder vurderer sine ansatte i forhold til fagstigen minimum en gang pr år, senest innen 01.04. Det avholdes drøftingsmøte med de tillitsvalgte. Det skrives drøftingsreferat fra møtet. Det skal gis skriftlig tilbakemelding vedrørende beslutningen til den enkelte og tillitsvalgt på enheten.
 - VI. Ved nytilsetting innplasserer enhetsleder innenfor beløpsgrensen på hvert trinn i fagstigen
 - VII. Tillegg gitt etter horisontale i fagstigen for fagarbeidere/1 årig utdanning samt fagstigen for ansatte med 3-årig høyskoleutdanning legges inn i lønssystemet som et funksjonstillegg – TT-kode 0820, tillegg gitt ved de lokale forhandlingene. TT-kode 9820, tillegg gitt lokalt på enhet. Kan tidsbegrenses. Beløpsgrensen på horisontale tillegg er kr 50.000.

Momentliste for innplassering.

(Denne momentlista skiftes ut med en kriterieliste som skal være ferdig pr 1.3.18.). Når denne er klar (ikke før høsten 2018) vil denne momentlista skiftes ut i veilederen.

Følgende momentliste kan være et hjelpemiddel for å definere hva som kan være relevant merkompetanse og spesiell kompetanse i fagstigen. Dette kommer i tillegg til formell kompetanse med vekttall/studiepoeng som gir innplassering i fagstigen.

- Tilleggskompetanse gjennom kurs og praktisering innen ulike tema som ikke er vekttallsbasert. Som for eksempel: demensomsorg, foreldre-samarbeid, kollegaveiledning, LØFT, tegnspråk, skileik instruktør, Atferdsanalytisk skolering, Kidsmart
- Ulike sertifiseringer som for eksempel: Webster Stratton, Marte Meo, PMTO
- Faglig fordypning innen et eller flere relevante fagområder.
- Spisskompetanse innen særskilte deler av et fagområde som er relevant for arbeidets art.
- Sertifisering/Kompetansebevis innen et relevant område.
- Formidlingskompetanse
- Veiledningskompetanse.

Denne momentlista er ikke uttømmende, det vil si at det kan være andre forhold utover det nevnte som skal vurderes lokalt på enhet som har betydning for plassering i fagstigen.

Kommentar:

Når det gjelder romertall III og IV i avtalens pkt 7 er vår tolking av den slik:

1. Enhetsleder skal diskutere bruken av fagstigen på enheten med de ansatte. Dette gjelder for alle fagarbeidere under lov om fagopplæring, hjelpepleiere, barnepleiere, høyskoleutdannede, miljøterapeuter og miljøarbeidere, samt for fagarbeidere med ett-årig fagskoleutdanning.
2. Etter en slik diskusjon med de ansatte skal det være drøftinger mellom enhetsleder og tillitsvalgte
3. Momentlista (som ikke er uttømmende) skal brukes som et verktøy for å vurdere hver enkelt fagarbeider både når det gjelder kompetansetillegget (vertikalt i fagstigen) og merkompetanse/meransvar som er kriteriene for bevegelse i det horisontale spennet på 50.000 kroner.

4. Det skrives drøftingsreferat fra møtene
5. Det endelige resultatet skriftliggjøres og sendes den enkelte.
6. Kopi av drøftingsreferat og det endelige resultatet sendes hovedtillitsvalgt på området.

NB!

Det arbeides med å avtale en kriterieliste som skal si noe mer om prinsippene for bevegelse i det horisontale spennet. Inntil videre benyttes denne momentlista.

3.0 Merkantile og konsulentstillinger

2006

*I de lokale forhandlingene høsten 2006 hadde vi krav om at det skulle utarbeides nye funksjonsbeskrivelser for **alle** merkantile, kontor- og konsulentstillinger. Dette vant vi ikke gjennom med, men det ble enighet om at det skulle lages nye funksjonsbeskrivelser, også for saksbehandlere.*

2012

Vi fikk ikke gjennomslag for at lokale tillegg gis som funksjonstillegg, men partene sentralt arbeider med temaet som kan bli en ny bestemmelse i 2014.

Vi fikk gjennom vårt krav om færre funksjonskoder for merkantile. Det skal nedsettes et partssammensatt utvalg som

skal se på bruken av stillingskode sekretær og førstesekretær med tilhørende funksjonskoder. Utvalgsarbeidet skal være ferdig 1.juni 2013

Partene er enige om at stillingskodene kontormedarbeider og fullmektig ikke anvendes i Trondheim kommune. Laveste plassering for merkantile er sekretærer.

2014

Det partssammensatte utvalget fra 2012 kom med en innstilling som sa at førstesekretærer som har ansvaret for de merkantile oppgavene på en enhet og som oppfyller kompetansekrav og utførelse av arbeidsoppgaver skal ha stillingskode som konsulent. Arbeidsgiver kan kreve høyskoleutdanning ved nyansettelser. På et

flertall av enhetene er nå tidligere førstesekretærer konsulenter. Førstesekretær I koden er tatt ut. Alle med denne koden blir konsulenter.

2017

Nå er systemene for merkantile og konsulentstillinger helt endret. De som har en fagutdanning flyttes over til fagstigen på det utdanningsnivå de innehar. De som

ikke har fagutdanning beholder sin lønn, omfattes av sentrale lønnstillegg på tilsvarende utdanningsnivå og har som de i fagstigen en lokalt horisontalt ramme på 50.000 oppå sin grunnlønn, og omfattes av de lokale forhandlingene knytta til avtalt sentral pott og drøftingene innen 1.4. hvert år på enhet. Stillingsbetegnelsen saksbehandler går ut og alle saksbehandlere ble konsulenter.

Førstesekretær og konsulentstillingene

(Utdrag fra protokoll 15.juni 2017):

”Alle førstesekretærer med fagbrev innplasseres i fagstigen. Alle konsulenter med relevant 3-årig u/h utdanning innplasseres i fagstigen. Alle førstekonsulenter med relevant 3-årig u/h utdanning og 60 Sp innplasseres i nivå for ansatte med 4-årig utdannelse. Alle spesialkonsulenter med relevant 3-årig u/h utdanning og 120 sp innplasseres i fagstigen nivå for ansatte med 5 årig utdannelse.

Spennet for disse stillingskoder bortfaller.

Førstesekretærer utenom fagstigen følger fagarbeiders sentrale garantilønn i forhold til sentrale lønnstillegg i forhold til egen ansiennitet. Konsulent, førstekonsulent og spesialkonsulent som ikke er i fagstigen følger lærer og stillinger med 3-årig u/h utdanning i forhold til egen ansiennitet. Ved nytilsetting stilles det krav om fagbrev eller høyskoleutdanning avhengig av hvilken kompetanse som kreves. Interne søkere kan vurderes etter realkompetanse i nåværende stilling.

Myndighet til å endre lønn for 1.sekretær, konsulent, førstekonsulent og spesialkonsulent som ikke er kvalifisert for innplassering i fagstigen delegeres til enhetsleder, og kan vurdere innen 1.4. hvert år så fremt det har skjedd endring i stillingens ansvarsområde og/eller den ansatte i sin kompetanse. Tillegg kan gi innenfor en ramme tilsvarende fagstigen horisontale ramme. Enhetsleder vurderer sine ansatte minimum en gang pr år, senest innen 1.4. Det avholdes et drøftingsmøte med enhetstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt. Det skrives drøftingsreferat fra møtet. Det skal gis skriftlig tilbakemelding vedrørende beslutningen til den enkelte og enhetstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt.

Ansatte i stillingskode Førstesekretær/konsulenter/førstekonsulenter og spesialkonsulenter som ikke innplasseres i fagstige beholder sin lønn og stillingskode som en personlig ordning og eventuell individuell lønn avtales i de forbundsvise forhandlingene.”

Resultat

1. Alle førstesekretærer med fagbrev innplasseres i fagstigen.
2. Alle konsulenter med relevant 3-årig universitet/høyskoleutdanning innplasseres i fagstigen.
3. Alle førstekonsulenter med relevant 3-årig universitet/høyskoleutdanning + 60 sp innplasseres i nivå for ansatte med 4-årig utdanning.
4. Alle spesialkonsulenter med relevant 3-årig universitet/høyskoleutdanning + 120 sp innplasseres i fagstigen nivå for ansatte med 5 årig utdanning.
5. Spennet for disse stillingskoder bortfaller. Førstesekretærer utenom fagstigen følger fagarbeiders sentrale garantilønn i forhold til sentrale lønnstillegg i forhold til egen ansiennitet.
6. Konsulent, førstekonsulent og spesialkonsulent som ikke er i fagstigen følger lærer og stillinger med 3-årig universitet/høyskoleutdanning i forhold til egen ansiennitet.
7. Ved nytilsetting stilles det krav om fagbrev eller høyskoleutdanning avhengig av hvilken kompetanse som kreves.
8. Interne søkere kan vurderes etter realkompetanse i nåværende stilling.
9. Myndighet til å endre lønn for 1. sekretær, konsulent, førstekonsulent og spesialkonsulent som ikke er kvalifisert for innplassering i fagstigen delegeres til enhetsleder, og kan vurdere innen 1.4. hvert år i drøfting med tillitsvalgte på enhet, såfremt det har skjedd endring i stillingens ansvarsområde og/eller den ansatte i sin kompetanse.
10. Tillegg kan gi innenfor en ramme tilsvarende fagstigen horisontale ramme. Enhetsleder vurderer sine ansatte minimum en gang pr år, senest innen 1.4.
11. Det avholdes et drøftingsmøte med enhetstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt.
12. Det skrives drøftingsreferat fra møtet. Det skal gis skriftlig tilbakemelding vedrørende beslutningen til den enkelte og enhetstillitsvalgt/hovedtillitsvalgt.
13. Alle førstesekretærer og konsulentstillinger som innplasseres i fagstigen omfattes av de samme bestemmelsene for endring i lønn som i fagstigen.
14. Ansatte i stillingskode Førstesekretær, konsulenter, førstekonsulenter og spesialkonsulenter som ikke innplasseres i fagstige beholder sin lønn og stillingskode som en personlig ordning og eventuell individuell lønn avtales i de forbundsvise forhandlingene.

4.0 Fagledere og arbeidsledere

4.1 Fagledere (7453)

Fagledere 7453 gis en minstelønn på 500.000.

4.2 Driftsledere (700301) og områdeledere (700327)

Fagledere 7453 gis en minstelønn på 480.000.

4.3 Pedagogiske ledere

Pedagogisk ledertillegg TT kode 0823 ble i 2012 økt til kr. 14.000.-

4.4 Arbeidsledere

Arbeidsledere i kode 7003 avlønnes i henhold til hovedtariffavtale Kap 4B, avsnitt 5. og sentral garantiramme 602.

5.0 Lønnskapittel 3.4.2. Enhetsledere (revideres hvert år)

Legges inn i veilederen etterhvert

6.0 Lønnskapittel 3.4.3 Avdelingsledere (revideres hvert år)

Fra 1.januar 2018 vil avdelingsledere avlønnes i kap 3.4.3 i HTA. Det er pr dato ikke laget avlønningssystemer for disse bortsett fra minstelønn for de med 3,4,5 og 6 års høyskoleutdanning. I og med lokale forhandlinger etter tariffoppgjøret i kap 4 vil vi gjennomføre forhandlinger om kriterier for innplassering i lønssystemene for avdelingsledere.

Vi gjør oppmerksom på at Fagforbundet var mot at avdelingsledere skulle plasseres i dette kapittelet. Vi mente at de skulle være i kap 4 som de fleste andre arbeidstakerne i kommunen. Men slik tariffavtalen sier har vi ingen sanksjoner mot at rådmannen foretok et slikt valg.

7.0 Lønnskapittel 5 (revideres hvert år)

Legges inn i veilederen 19.oktober 2018