

# Diverse informasjon fra **skole**

Status februar 2024



Tråante  
Ööhpehtimmiesiebrie  
.....  
UTDANNINGSFORBUNDET  
Trondheim

# SGS 2213, pkt 8.2: Ledelsesressurs

**Kommunen/fylkeskommunen fastsetter, etter drøfting, samlet ledelsesressurs ved den enkelte skole.** Å styrke og støtte profesjonsfellesskapets faglige utvikling er en viktig del av den pedagogiske ledelsen av skolen. Pedagogisk ledelse og profesjonsfaglig arbeid krever tid. Ledelsesressursen som avsettes, må gi handlingsrom for å lede dette arbeidet. Ledelsesressursen vurderes i forhold til den samlede oppgaveløsningen ved den enkelte skole, og ressursen fra foregående skoleår danner et utgangspunkt for drøftingen og må sees som et minimum for neste års ressurs til ledelse. Ved nye skoler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, fastsettes ledelsesressursen med utgangspunkt i sammenlignbare skoler.

I grunnlaget for drøftingene om å øke ledelsesressursen, bør det tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk og de nasjonale føringene som er lagt for endringer i grunnopplæringen.

# Presisering SGS 1010

Vi har stadig spørsmål om hvorvidt SGS1010 del 2 hjemler en fristilling fra arbeidsmiljølovens hviletidsbestemmelser §10.8. Det gjør SGS1010 **ikke**, hviletidsbestemmelsene gjelder fullt ut. Det skal også i forkant av hver tur utarbeides arbeidsplaner som viser når det er arbeidspunkt og når det er hvile. Sovende vakt er ikke å regne som hviletid jfr **HTA 4.3.1 Vakt på vaktrom**, konsekvensen av dette er at arbeidsgiver må bemanne leirskolereiser på en slik måte at hviletidsbestemmelsene kan overholdes.

Det foreligger ingen uenighet om dette mellom Utdanningsforbundet og KS, følgende er hentet fra KS sin hjemmeside om SGS 1010: Vi understreker at det før hver enkelt tur må utarbeides arbeidsplaner, der det klart framgår når den enkelte arbeidstaker har arbeidstid (aktiv og passiv tid), samt når den enkelte arbeidstaker har fritid på turen. Det må påses at hviletidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-8 overholdes for alle arbeidstakere.

Det er fint hvis dere sørger for å spre dette videre til lokallagene.

Med vennlig hilsen  
Eyvind Martinsen  
Seniorrådgiver | Seksjon for forhandling

# 01

## Status bruk av privat mobiltelefon



“saken har vært mer omfattende og har flere krevende problemstillinger i seg enn de hadde trodd, som derfor krever en del ytterligere undersøkelser før de kan konkludere. De antydte at dette først kunne bli klart i mars, men skulle forsøke å få fortløp i prosessen.”

# 02

## Kommunens prioriteringer

KFK



# 03

## Aktuelt fra

## kontaktmøte skole



## Sak 12/23 Praksis rundt anmeldelser av vold mot ansatte

Hvilke rutiner har man i Trondheim kommune i alvorlige saker hvor man vurderer anmeldelse? I rutinene for anmeldelse av vold, står det at «Dersom mistenkt gjerningsperson er elev må saken vurderes jamfør Skoleregler for elever i grunnskolen i Trondheim. Ta kontakt med fagenhet for oppvekst og utdanning for bistand.»

I forskrift om skoleregler heter det at «Skolen vil normalt anmelde straffbare forhold til politiet. Skolen skal foreta en konkret vurdering av om anmeldelse er hensiktsmessig ut fra elevens alder og forutsetninger og vurdering av om en anmeldelse vil være hjelpsomt for elevens fremtidige deltakelse i skolemiljøet.»

Skolen skal altså selv foreta vurderingen med bistand fra fagenheten. Samtidig er det naturlig at skolens ledelse også er i kontakt med politiet.

- 1: Hva skjer om politiets anbefalinger og egen vurdering sier det motsatte av rådene fra fagenheten (nå Oppvekstadministrasjonen)?
- 2: Hva legger rådgiverne i OA til grunn for sine vurderinger?
- 3: Vi ønsker også å diskutere hvor lista for anmeldelser skal ligge, i lys av økning av vold i skolen.

# 04 Etterarbeid

Arbeidsmiljøundersøkelsen



# Kort oppsummert ...

	A	B	C	D	E	F
1		Barneskoler	Ungdomsskoler	Trondheim kommune	Helse og velferd	
2	Kvantitative krav (skala 1-5, lav skår ønskelig)	3,5	3,6			
3	Jobbkontroll (skala 1-5, høy skår ønskelig)	2,9	2,9			
4	Rollekonflikter (skala 1-5, lav skår ønskelig)	2,7	2,6			
5	<b>Emosjonelle krav (skala 1-5, lav skår ønskelig)</b>	<b>3,7</b>	<b>3,5</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>	
6	<b>Vold, trusler om vold og uheldige belastninger i kontakt med andre (skala 1-5, lav skår ønskelig)</b>	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	
7	Samarbeid og sosialt klima (skala 1-5, høy skår ønskelig)	4,3	4,4			
8	Alenearbeid (skala 1-5, høy = ofte alene)	3,3	3,7			
9	Ytringsklima (skala 1-5, høy skår ønskelig)	3,9	4,1			
10	Ledelse (skala 1-5, høy skår ønskelig)	4,0	4,0			
11	Balanse arbeidsliv-privatliv (skala 1-5, lav skår ønskelig)	2,4	2,5			
12	Trakassering og annen utilbørlig opptreden (skala 1-5, lav skår ønskelig)					
13	Fysisk, kjemisk, biologisk og ergonomisk arbeidsmiljø (skala 1-5, lav skår ønskelig)	2,0	1,7			
14	Svarprosent					
15	Antall svar					
16						
17						

<https://intranett.trondheim.kommune.no>

# Forebygging av vold mot ansatte



<http://bit.ly/3OxqbgC>

# Strategi for lederrekrutering 05



# Delt økt

# skole

Torsdag 8.februar

01

# Fagstige og lokale forhandlinger



# Kapitlene

**3**

**Ledere**

Kun lokale forhandlinger

**4**

**Andre  
ansatte**

Sentrale og eventuelt  
lokale forhandlinger

**5**

**Rådgivere**

Kun lokale forhandlinger

TRONDHEIM KOMMUNE  
Tråanten tjele

Min side Søk

em / Økonomitjenesten / Tariff

INNHold

- ↳ Tariffområde kapittel 3
- ↳ Tariffområde kapittel 4
- ↳ Tariffområde kapittel 5

## Tariff

Hovedtariffavtalen (PDF) ↗

Lokal lønnspolitikk i Trondheim kommune (PDF) ↗

Lønnsdannelse ↗

- ↓ Særvtaler
- ↓ Lokale avtaler og ordninger
- ↓ Kodeverk

### Tariffområde kapittel 3

- ↓ Kapittel 3.4.2 Enhetsledere
- ↓ Kapittel 3.4.3 Avdelingsledere
- ↓ Kapittel 3.5 Hovedtillitsvalgte

### Tariffområde kapittel 4

# Kap 4

I dag:

Kort introduksjon om tariff og lokale fagstige

<https://www.trondheim.kommune.no/tariff/>

Idemyldring rundt bordet om prioriteringer  
lokale forhandlinger

Forberede klubbmøte med lokale  
forhandlinger som tema

# Sentral fagstige

B. HTA kapittel 4 – Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet-tabell pr. 1.5.2023

Stillingsgrupper			Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet - pr. 1.5.2023						
			Garanti-lønn	2 år Ans.tillegg	4 år Ans.tillegg	6 år Ans.tillegg	8 år Ans.tillegg	10 år Ans.tillegg	16 år Ans.tillegg
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	Tillegg for ans.	351 200	6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
		Laveste årslønn		357 700	360 500	363 500	371 600	417 900	457 700
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	Tillegg for ans.	415 300		4 200	11 400	43 800	12 600	
		Laveste årslønn		419 500	430 900	474 700	487 300		
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Tillegg for ans.	437 300		4 200	11 400	41 800	13 700	
Laveste årslønn		441 500		452 900	494 700	508 400			
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	485 400		10 200	10 200	50 800	12 500	
		Laveste årslønn		495 600	505 800	556 600	569 100		
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	526 400		10 300	20 200	24 200	17 800	
		Laveste årslønn		536 700	556 900	581 100	598 900		
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Tillegg for ans.	562 000		5 400	13 100	28 700	45 500	
		Laveste årslønn		567 400	580 500	609 200	654 700		
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Tillegg for ans.	592 100		6 900	10 500	34 200	65 900	
		Laveste årslønn		599 000	609 500	643 700	709 600		
	Lektor med tilleggsutdanning	Tillegg for ans.	611 600		5 900	13 300	34 200	76 000	
Laveste årslønn		617 500		630 800	665 000	741 000			



# Lokal fagstige bygger på sentral

## 3 kriterier

- **Garantitillegg**
- **Kompetansetillegg**
- **Funksjonstillegg**

# Garantitillegg

• Lærer (3-årig)	12.000
• Adjunkt (4)	8.000
• Adjunkt m tillegg (5)	9.000
• Lektor (master)	8.000
• Lektor m tillegg (6+)	8.000

# Kompetansetillegg (30 sp)

- |  |        |
|--|--------|
| • Lærer I  | 20.000 |
| • Adjunkt I  | 20.000 |
| • Adjunkt m tillegg<br>I – II – III – IV (pr steg) | 10.000 |
| • Lektor I   | 10.000 |
| • Lektor m tillegg<br>I – II (pr steg)             | 10.000 |

# Kompetansetillegg (30 sp)

**“For lærere må 30 studiepoeng være relatert til undervisningsfaget og/eller fag som Trondheim kommune har prioritert innenfor kompetanse for kvalitet (KFK), samt innen fagområdene IKT og spes.ped”**

# Funksjonstillegg

## Eksempler:

- |                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| • Kontaktlærer<br>(sentralt 12.000) | 27.000      |
| • Spesped rådgiver                  | 24.000      |
| • Rådgiver u-skole                  | 24.000      |
| • IKT-veileder                      | 19.000      |
| • Kontaktlærer elevråd              | 11.000      |
| • Utviklingsområder                 | 9/12/18.000 |

# Eksempel – Adjunkt med tillegg

- 8 års ansiennitet
- Kontaktlærer
- 120 studiepoeng
- Seksjonsansvarlig inntil 76 timer

**Sentralt:**

**580 500 + 12 000**

**= 592 500**

**Trondheim kommune:**

**580 500 + 9 000 + 27 000 + 40 000 + 12 000**

**= 668 500**

# Idemyldring – prioriteringer 2024

**Ta utgangspunkt i kriteriene for gjeldende lokale lønnsstige**

- **Hva er bra med lønnsstigen, og må beholdes?**
- **Hva kan eventuelt endres på eller komme i tillegg?**
  - **Garantitillegg**
  - **Kompetansetillegg**
  - **Funksjonstillegg**
  - **Andre måter å tenke på?**
- **Hva skal prioriteres med tanke på økonomi?**

**Menti: <https://www.menti.com/albnzmrjfor5>**

# Tidsplan lokale forhandlinger

**7/8.feb**  
**15.april**

**Kurs ATV – idemyldring**  
**Frist innspill fra klubbene**

**1.april**  
**11.april**  
**2.mai**

**E-post om forhandlingsutvalg**  
**Frist melde interesse for utvalg**  
**Frist innspill lønnspolitisk**  
**Drøftingsmøte**

**1.april**

**NB! Frist drøfting fagstige på**  
**enhet**



# 02

## Kompetanseplan

### KFK, overtallighet og tilsettinger



# 04 Spørsmål..... ...og svar

