

NYTT FRA HTV

Kurs for tillitsvalgte

11. og 12. desember 2024

NYTT FRA HTV

- SFS2213 protokoll
 - Arbeidstid og lærerprofesjonens arbeidsoppgaver
 - Praktisering av teknisk undertid
- Struktur og rammer for tillitsvalgtordninga
- Hjemmekontor
- Lønnsforhandlingene
- Ledermedlemmer
- Revidering av retningslinjer for arbeidsgivers håndtering av personale som er berørt av saker etter opplæringsloven §12-5

SFS2213 PROTOKOLL

Partene er enige om at SFS 2213 – Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring – prolongeres for perioden 1.1.2024-31.12.2025.

1. Vedrørende SFS 2213 pkt. 5 om arbeidstid

Skolens og undervisningspersonalets kjerneoppgave er å gi elevene god undervisning. Kompleksiteten i skolens oppdrag og i lærernes arbeidsoppgaver har økt.

Det er behov for en gjennomgang av hvilke oppgaver lærerprofesjonen har ansvar for, og hvilke oppgaver som bør utføres av andre ansatte i skolen i en tid hvor all kompetanse skal være tettere på. For å løse skolens helhetlige samfunnsoppdrag er det behov for at ulike yrkesgrupper har en arbeidsdeling som bidrar til at deres kompetanse blir benyttet på best mulig måte og til gode arbeidsforhold. De sentrale parter mener det bør foregå diskusjoner på lokalt nivå og på skolenivå om hvilke oppgaver lærerprofesjonen skal utføre innenfor sitt oppdrag gitt i lov og forskrifter.

DISKUSJON PÅ LOKALT NIVÅ



- Møte 8. november med direktør for kompetanse, rektorer og hovedtillitsvalgte
- Målsetning: få et godt grunnlag for videre dialog i partssamarbeidet på de videregående skolene
 - Hvordan skal lærerrollen forstås i kunnskapsløftet 2020?
 - Hva er viktige oppgaver for læreren å prioritere i elev-lærer-relasjonen?
 - Er det oppgaver lærerne gjør i dag som andre yrkesgrupper bør løse?

A blurred background image of a business meeting. Several people in professional attire (suits, blouses) are gathered around a table. One person is holding a smartphone, another a coffee cup. The focus is on the text overlay.

DISKUSJON PÅ SKOLENIVÅ

- Har rektor tatt initiativ til en diskusjon om hvilke arbeidsoppgaver lærerprofesjonen skal utføre?
- Har dere tatt diskusjonen i klubben?
- Hvilke momenter vil dere ta med dere inn i diskusjon på deres skole?



PRINSIPPER FOR TEKNISK UNDERTID

- arbeidsmøte 30.08.24
- informasjons- og drøftingsmøte 11.09.24.
- Informasjons- og drøftingsmøte 10.12.24

Fra protokollen:

God praktisering av «teknisk undertid»

Såkalt «teknisk undertid» er en teknisk konsekvens av årsrammesystemet og timeplanlegging, og oppstår når en lærer har færre undervisningstimer i arbeidsplanen enn stillingsprosenten tilsier.

Partene er enige om at følgende prinsipper skal følges:

- «Teknisk undertid» skal ikke brukes som et innsparingstiltak eller for å sikre en vikarpool.
- Andelen av årsverket som er «teknisk undertid» skal være så liten som mulig.
- Timeplanlegging er rektors ansvar – å «skylde timer» er et uheldig begrep som ikke bør brukes.
- Avvikling av «teknisk undertid» skal skje innenfor arbeidsplanfestet tid om ikke noe annet avtales.
- Arbeidsgiver bør tilstrebe at avvikling av «teknisk undertid» fordeles mest mulig jevnt gjennom året.
- Det er mulig iht. SFS 2213 pkt. 5.2 å avtale «fast overtid», dvs. timeplanfeste i overkant av 100 % undervisning skoleåret sett under ett. Dette innebærer i så fall at arbeidstaker får overtid.

KS og lærerorganisasjonene anbefaler at de lokale parter har drøftinger om håndtering av «teknisk undertid» og hvordan arbeidsplanene bør organiseres, slik at arbeidstiden blir så forutsigbar og jevnt fordelt som mulig.

Prinsipper for teknisk undertid

- Dokument med lokale prinsipper for håndtering av teknisk undertid kommer
- HTV skal delta på et rektormøte
- Meld fra til HTV dersom det ikke er god praktisering av teknisk undertid eller uklarheter på din skole



STRUKTUR OG RAMMER FOR TILLITSVALGTORDNINGA

- Lang prosess
- Fra info/drøft 20.6.24:
 - Siden 2018: mindre reising og mer digital samhandling
 - Ønsker å fortsette å utvikle samarbeidet med tillitsvalgte, men vil finne mer effektive måter å samhandle på innenfor lavere økonomisk ramme
 - Fylkesdirektøren foreslår å revidere ressursmodellen for tillitsvalgte og legger inn forslag på innsparing fra 2025.



STATUS

- Bevarer dagens ressurs og ordning for plasstillitsvalgte
- Reduksjon i ordninga for hovedtillitsvalgte
 - Fra 366% til 333 %
 - Fra kr 35 000,- til kr 30 000,- i funksjonstillegg (100% HTV)

Å gå baklengs inn i framtida

Av Lars Haukø, Unio, Thrine Merethe Broch, LO, Merethe Lervåg, Akademikerne, og Roger Ingvaldsen, YS

Publisert: 10.12.24 10:16

MENINGER

Dette er et debattinnlegg. Innlegget gir uttrykk for skribentens holdninger.

[\(Trønder-Avisa\)](#) I disse dager skal fylkespolitikerne i Trøndelag vedta budsjettet for 2025. Trøndelag fylkeskommune står i en økonomisk krevende situasjon. For å få kontroll på økonomien, foreslår fylkesdirektøren blant annet å kutte i ressursene til hovedtillitsvalgte. Vi er bekymret for konsekvensene av dette, både når det gjelder partssamarbeidet i fylkeskommunen og for ivaretagelsen av de ansatte.

Trøndelag fylkeskommune har siden 2021 prioritert et utvidet partssamarbeid i hele organisasjonen, først i fylkesadministrasjonen og så i skolene. Gjennom et forskningsprosjekt i samarbeid med SINTEF er det lagt ned store ressurser, både økonomiske og personalmessige, for å få dette til.

Resultatet etter første runde viste blant annet at de ansatte fikk en økt forståelse og aksept for beslutninger som ble tatt, når tillitsvalgte og verneombud hadde vært mer involvert i endringsarbeidet. Forslaget om kutt i ressurser til tillitsvalgte som nå ligger på bordet, vil kunne svekke effekten av dette arbeidet og gjøre det vanskeligere å få ut potensialet som ligger i partssamarbeidet.

NYE RAMMER FOR HTV

Frikjøpsressurs HTV

Frikjøp	HA	TRFK
100%	375	350
200%	850	800
300%	1425	1375
400%	2000	2000
500%	2575	2575

Funksjonstillegg HTV

Frikjøp	Funksjonstillegg
Under 40%	18 000,-
40% - 59%	20 000,-
60% - 79%	25 000,-
80% - 100%	30 000,-

HJEMMEKONTOR

- Vær obs på følgende:

Folketrygdloven § 13-6 annet ledd:

Yrkesskadedekningen gjelder for yrkesskader som oppstår mens arbeidstakeren er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden.

- Sak i Høyesterett 2024 om en yrkesskade på hjemmekontor
- Yrkesskadeforsikringen dekker ikke skader i pauser og spisepauser på hjemmekontor.

LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

- Ramme på 1.1 % - litt over 19 millioner kr.
- Utdanningsforbundet og arbeidsgiver kom ikke til enighet i forhandlingene – Brudd.
- Hva skjer framover?
 - Vi sender over dokumenter sentralt
 - Sentral lønnsnemnd bestemmer.
 - Tilbakebetalt lønn fra 1.10.2024
- Kan ikke si noe om selve forhandlingene da disse er taushetsbelagt.



De øvrige partene kom til enighet om følgende:

- Adjunkter med tilleggsutdanning, lektorer og lektorer med tilleggsutdanning får økt sin årslønn med kr 5.100
- Funksjonstillegget som kontaktlærer økes med kr 1.500, og blir med dette på kr 25.000
- Funksjonstillegget som rådgiver økes med kr 2.000, og blir med dette på kr 27.000
- Miljøterapeuter og vernepleiere får økt sin årslønn med kr 7.000
- Miljøveiledere får økt sin årslønn med kr. 5.000
- På skolene vil konsulenter, spesialkonsulenter og kontorledere uten personalansvar få økt sin årslønn med kr 7.000
- Renholdsoperatører (med fagbrev) og renholdsledere (med fagbrev) får økt sin årslønn med kr 7.000
- Tannpleiere får økt sin årslønn med kr 7.000
- Tannhelsesekretærer får økt sin årslønn med kr 5.000
- Klinikkledere (med personalansvar) får økt sin årslønn med kr 17.000
- Andre gruppeledere med personalansvar får økt sin årslønn med kr 7.000
- Alle øvrige ansatte i kapittel 4 får økt sin årslønn med kr 2.000
- Alle ansatte med lønnsansiennitet fra år 2004 eller tidligere (over 20 års lønnsansiennitet) får i tillegg økt sin årslønn med kr 2.500
- Det er i tillegg gitt noen individuelle tillegg

Lønnstillegget gis til alle fast ansatte og fast ansatte ute i rettighetspermisjon, samt midlertidige ansatte og ansatte i vikariat med prosentstilling pr. 30.9.24.

LEDERMEDLEMMENE

- Bakgrunn
- Ledermedlemmer i klubben
- Lederforum for ledermedlemmer i Utdanningsforbundet i Trøndelag fylkeskommune



LEDERFORUM - MANDAT

"På fylkesnivå skal det etableres lederforum som en møtearena mellom ledermedlemmer ansatt i fylkeskommunen og deres hovedtillitsvalgte.

Fylkesstyrene har et ansvar, sammen med hovedtillitsvalgte, for at lederforum er en relevant møtearena for ledermedlemmene, og at slike avholdes med jevne mellomrom.

Det som blir diskutert i lederforum kan være et godt utgangspunkt for saker som skal behandles i fylkeslagets lederråd.»

(Fra "Ledermedlemmene i Utdanningsforbundet",
Veileder for tillitsvalgte)

Lederforumet skal være en møteplass for ledermedlemmene og de hovedtillitsvalgte i Trøndelag fylkeskommune.

Organisering og møtefrekvens avklares av lederforumet på deres første møte og evalueres årlig.

Lederforumet skal sikre at ledermedlemmene får delta på møtearenaer hvor lønns- og arbeidsvilkår samt fag og profesjon settes på dagsordenen – i regi av Utdanningsforbundet.

Lederrepresentanten i fylkesstyret bør også delta i lederforum. Medlemmer: 5-7 ledermedlemmer, HTV-F og lederrepresentant i fylkesstyret.

Møteomfang: i utgangspunktet 4 ganger i året, både fysiske og digitale møter.

RETNINGSLINJER FOR ARBEIDSGIVERS HÅNDTERING AV ANSATTE SOM ER BERØRT AV SKOLEMILJØSAKER

Ny opplæringslov medfører behov for revidering av retningslinjer.

Dette gjelder i hovedsak hendelser som knyttes opp mot §§12-3 til 12-5 i opplæringsloven, samt § 13-4.

For ansatte er det arbeidsmiljøloven som er gjeldende.

Det er skissert en saksgang for hvordan en skal håndtere et varsel mot en ansatt.

Vi vil understreke betydning av forutsigbarhet i prosessen, undersøkelsesplikten samt arbeidsgivers omsorgsplikt.

Det må jobbes med retningslinjene ved de ulike enhetene slik at partene er kjent med og har en felles forståelse av hvordan gangen i dette arbeidet bør være.

NB! Det viktigste arbeidet gjøres i forkant.

Variabel lønn

Vikartimer

- En lærer i 100 % stilling med 100 % beskjeftigelse vil få overtid uavhengig av om det er innenfor eller utenfor planfestet tid.
- En lærer med 100 % stilling, men med beskjeftigelse under 100 %, vil ikke få noe utbetalt innenfor planfestet tid. Da vil timene gå til oppfylling av undertid.
- En lærer med 100 % stilling, men med beskjeftigelse under 100 %, som blir spurt om å ta en vikartime utenfor planfestet tid, vil få timen brukt til oppfylling av undertid, mens overtidstillegget skal utbetales.
- En lærer med 100 % stilling, men med beskjeftigelse under 100 %, som blir pålagt å ta en vikartime utenfor planfestet tid, vil få timen utbetalt som overtid.
- Hovedregelen er at de med livsfasetiltak ikke skal spørres om/settes opp på vikartimer. Er det tvingende nødvendig kan de pålegges vikartimer, det skal da utbetales overtid