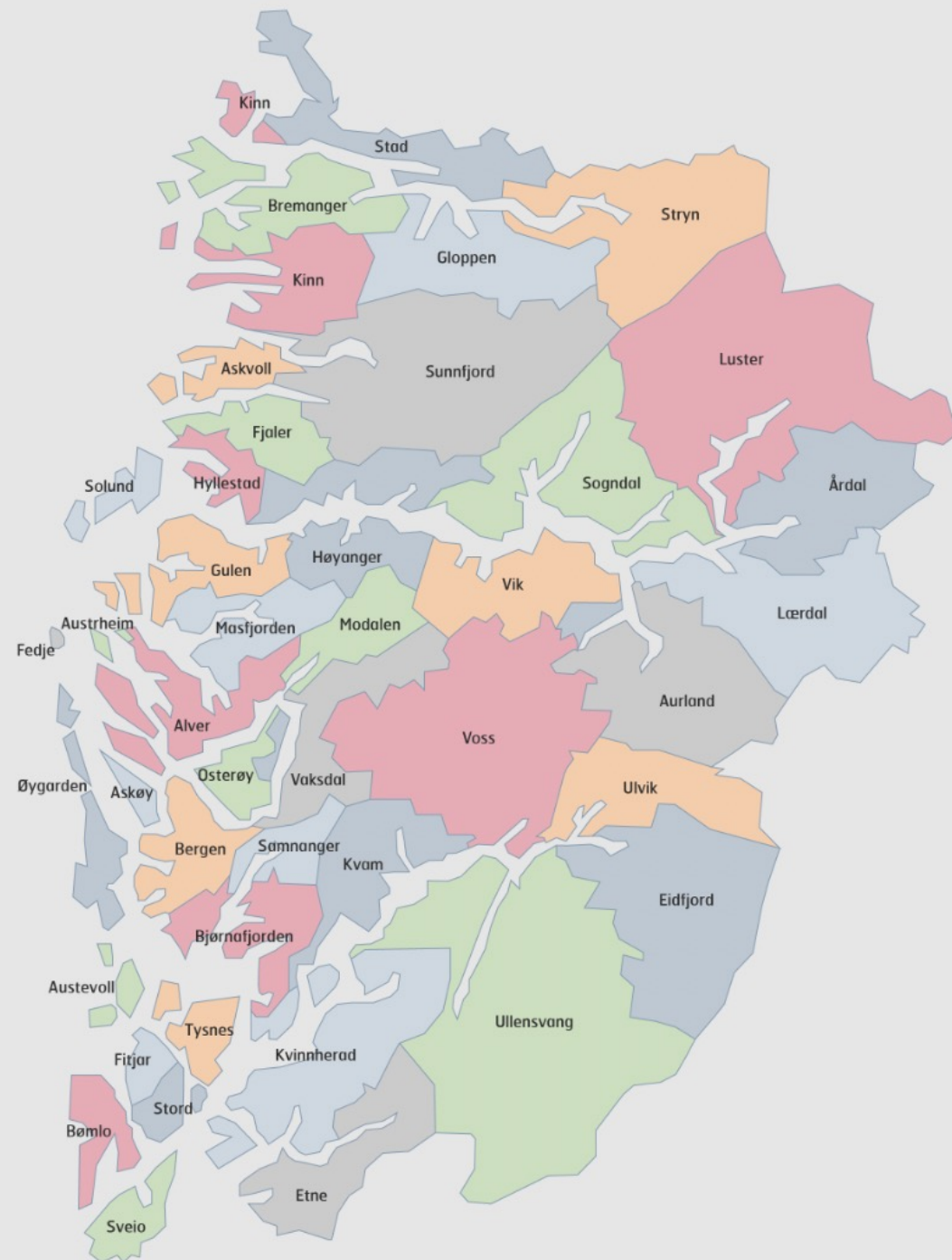


Resultat av kartlegging av leiarlønner 2023

-i kommunale skular, barnehagar og
oppvekstsenter

-til internt bruk





Om undersøkinga

- 43 av 43 lokallag har svara.
- I materialet er det:
 - 265 grunnskular og oppvekstsenter
 - 138 barneskular
 - 35 ungdomsskular
 - 55 kombinerte skular (B/U)
 - 37 oppvekstsenter
 - 14 vaksenopplæringsenter
 - 173 barnehagar
- Bergen er med i undersøkinga. Har lagt ved ei oppsummering for dei, men fletta dei inn i undersøkinga der det høver.
- Oversikt løn for leiarar i fylkeskommunen ligg også med.
- Blir ny undersøking etter neste forhandlingsøkt for leiarar i kap. 3, 4 og 5.

Eit
tilbakeblikk
til 2023

Ramme frontfag: 5,2 %

Ramme KS: 5,4 %

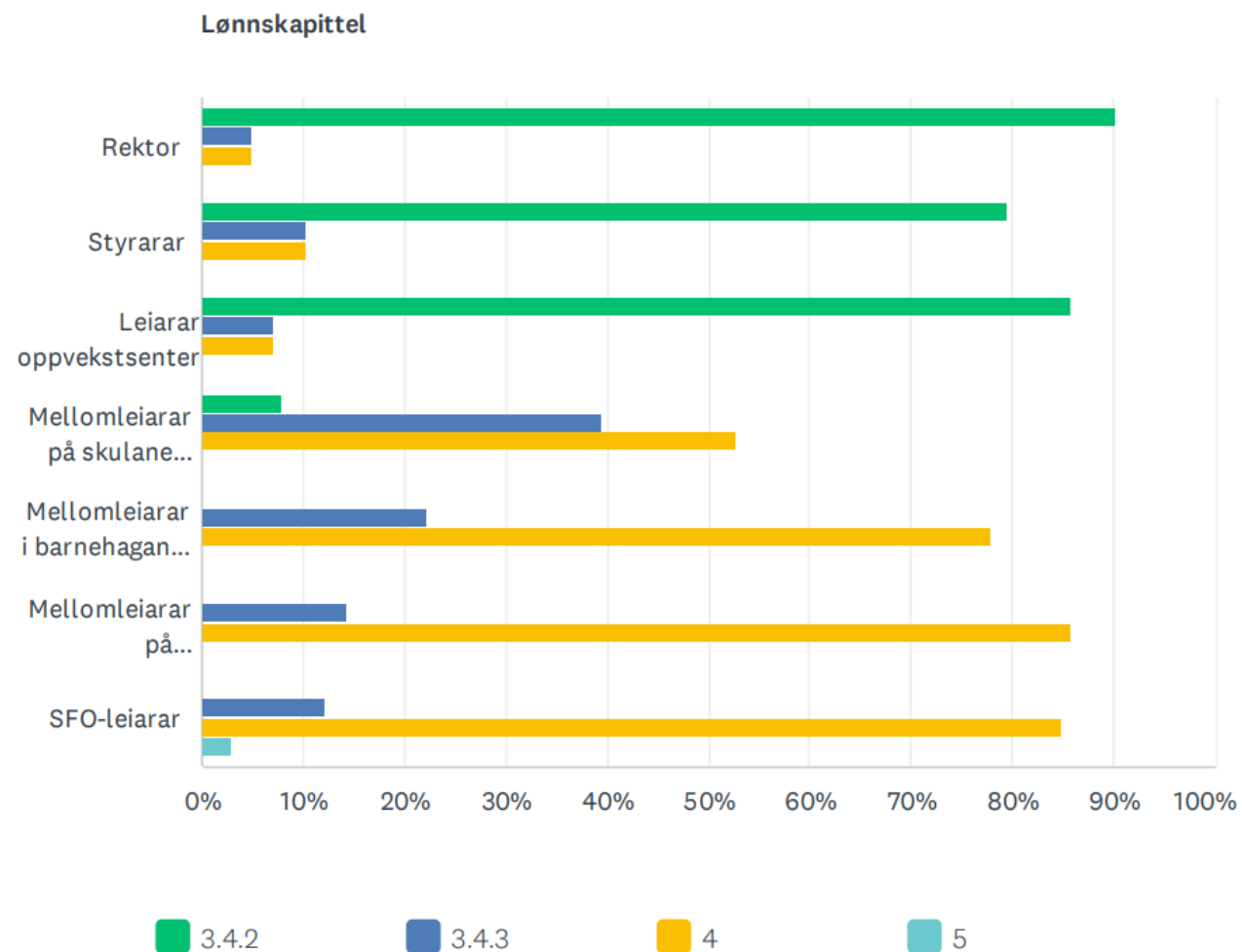
Leiarar i kap. 4 pr. 01.05.23: 5,7 %

Prisvekst 2023: 5,5 %

Forhandlings- kapittel

Kommune	Rektor	Styrarar	Rektor oppv.	Mellomleiar skule	Mellomleiarar i bhg	Mellomleiarar oppv.	SFO-leiarar
Alver	3.4.2	3.4.2	3.4.2	4	4	4	4
Askvoll	3.4.3	3.4.3		3.4.3	3.4.3		
Askøy	3.4.2	3.4.2		3.4.3	4		3.4.3
Aurland	3.4.2	3.4.2		4			
Austevoll	3.4.2			3.4.3			4
Austrheim	3.4.2	3.4.2		4	4		4
Bergen	3.4.2	3.4.2		3.4.3			3.4.3
Bjørnafjorden	3.4.2	3.4.2	3.4.2	3.4.3	3.4.3	3.4.3	3.4.3
Bremanger			3.4.2			4	
Bømlo	3.4.2			3.4.3			4
Eidfjord	3.4.2	3.4.2		4	4		4
Etne	3.4.2	3.4.2		4	4		4
Fedje	3.4.2	3.4.2					
Fitjar	3.4.2	3.4.3		3.4.3			4
Fjaler	3.4.2	3.4.2		3.4.2	4		4
Gloppen	3.4.2	3.4.2		4	4		
Gulen			3.4.2	4		4	
Hyllestad	3.4.2	3.4.2					4
Høyanger	3.4.2	3.4.2	3.4.2	3.4.2			
Kinn	3.4.2	3.4.2	3.4.2	4	4	4	4
Kvam	3.4.2	3.4.2		4	3.4.3		4
Kvinnherad	3.4.2	3.4.2	3.4.2	4	4	4	4
Luster	3.4.3	3.4.3	3.4.3	4	4	4	4
Lærdal	4	4		4	4	4	4
Masfjorden	3.4.2	3.4.2		4	4		4
Modalen	3.4.2	3.4.2		3.4.2	4		
Osterøy	3.4.2	3.4.2		3.4.3	4		4
Samnanger	3.4.2	3.4.2		3.4.3			4
Sogndal	3.4.2	3.4.2	3.4.2	4	4	4	4
Solund	3.4.2	3.4.2					
Stad	3.4.2	3.4.2		3.4.3	3.4.3		4
Stord	3.4.2	3.4.2		4			4
Stryn	3.4.2	3.4.2	3.4.2	4	4	4	4
Sunnfjord	3.4.2	3.4.2	3.4.2	3.4.3	3.4.3	3.4.3	3.4.3
Sveio	3.4.2	3.4.2		4	4	4	4
Tysnes	3.4.2	3.4.3		3.4.3			4
Ullensvang	3.4.2	3.4.2	3.4.2	3.4.3	4		5
Ulvik	3.4.2	4					
Vaksdal	4	4	4	4	4	4	4
Vik	3.4.2	3.4.2	3.4.2	4	4	4	4
Voss	3.4.2	3.4.2		3.4.3	3.4.3		4
Øygarden	3.4.2	3.4.2		3.4.3	4		4
Årdal	3.4.2	4		4			4

Lønnskapittel

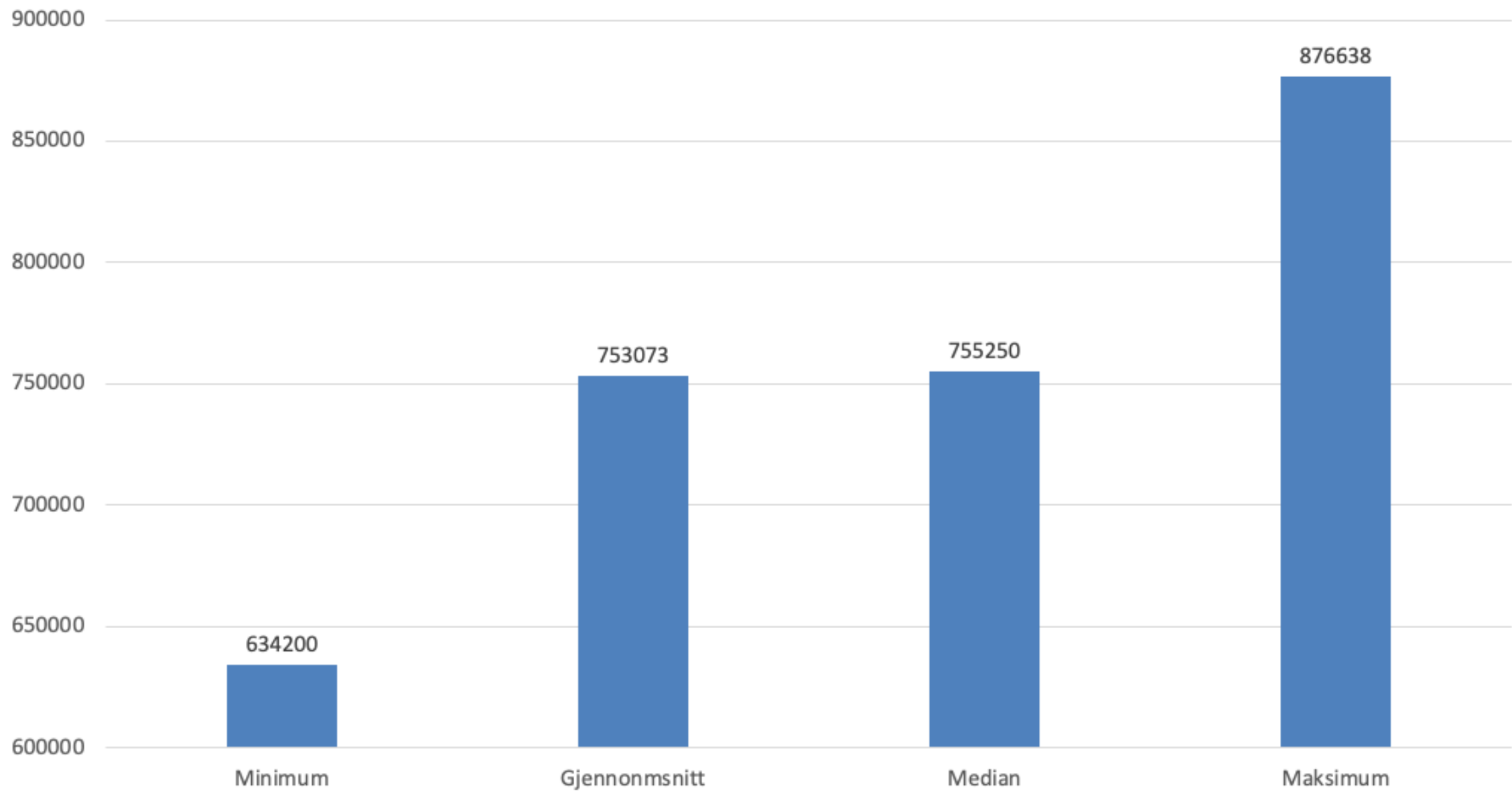




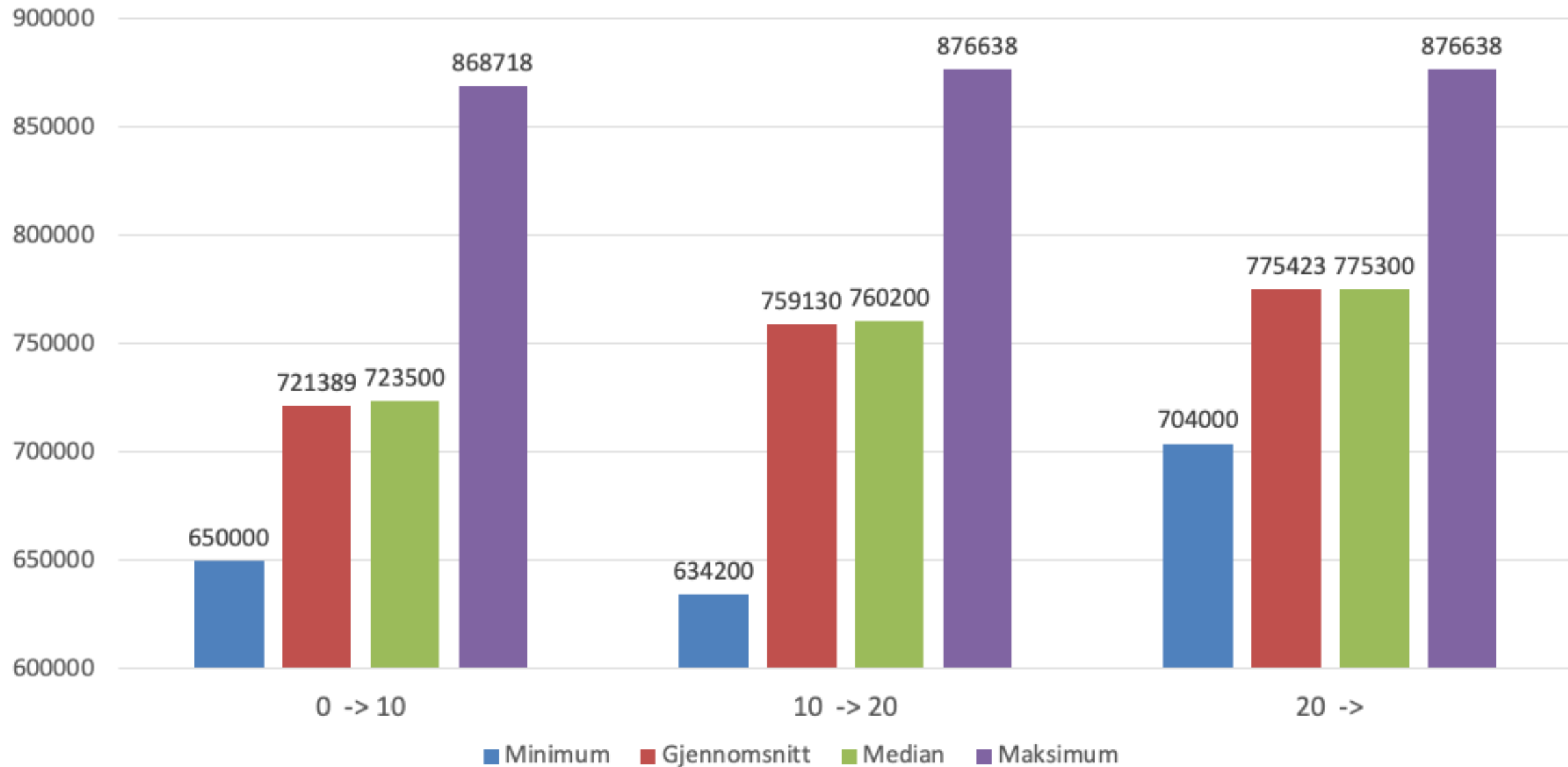
Leiarløn i barnehagen



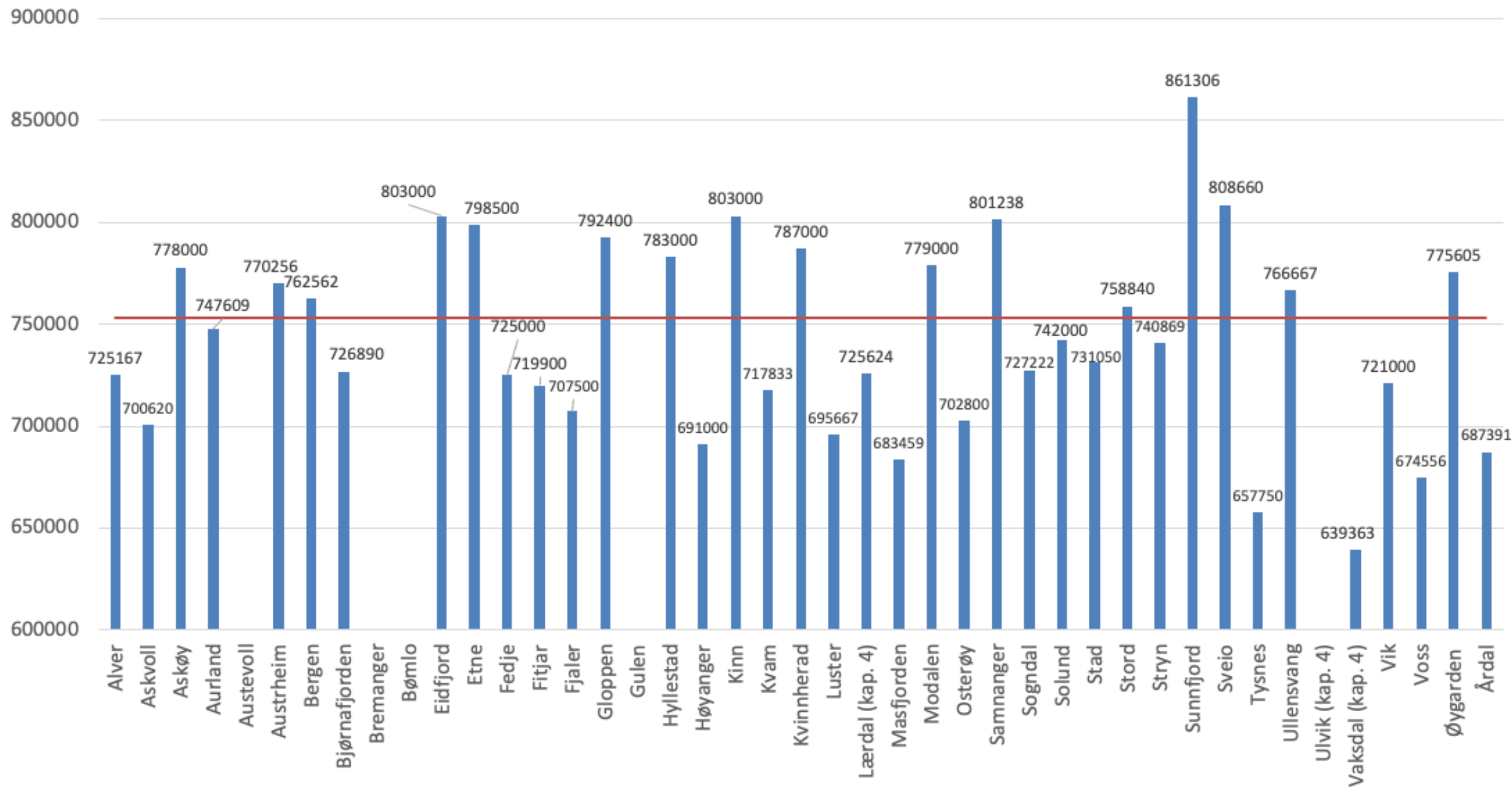
Styrarløn - alle (inklusive Bergen)



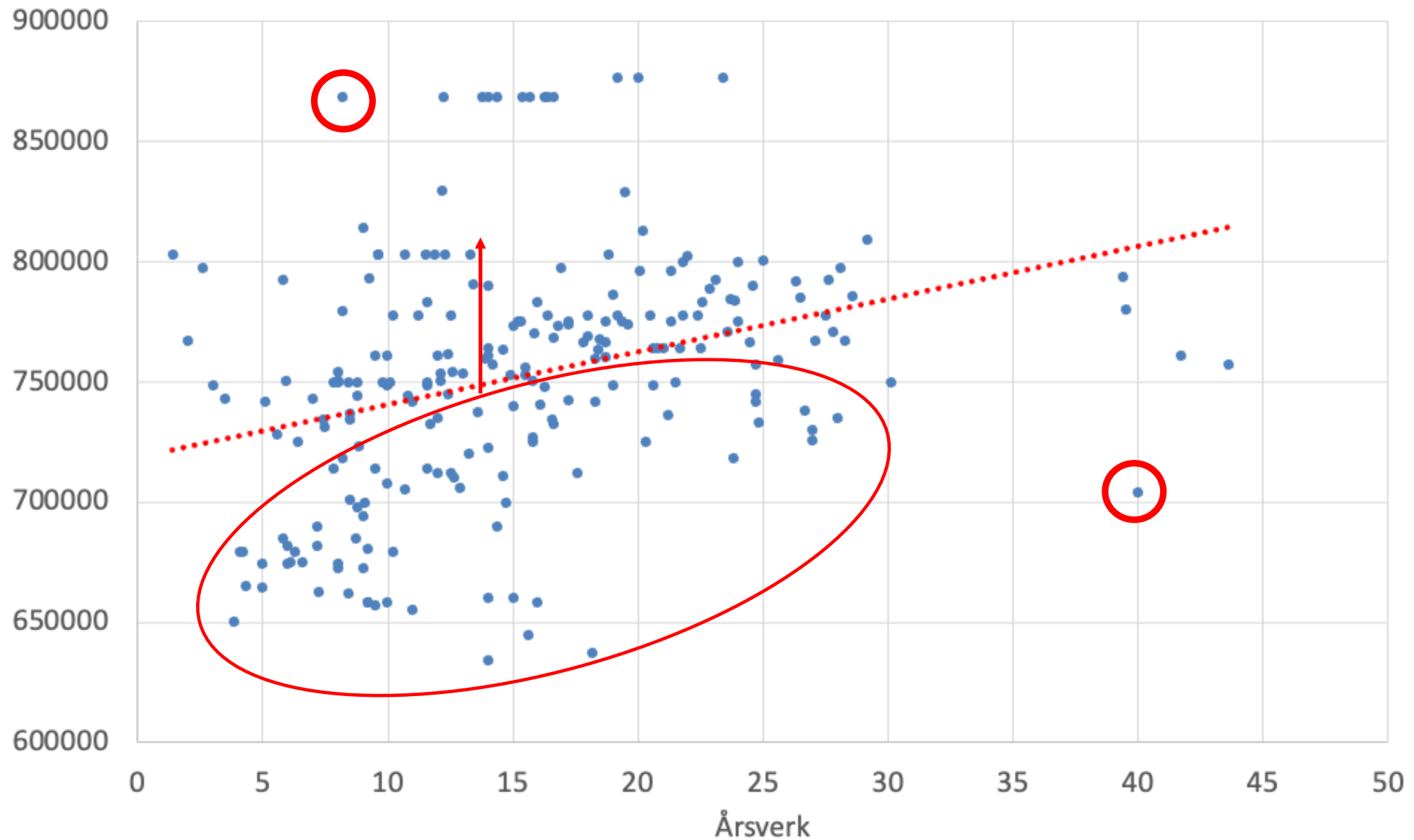
Styrarløn - sett i lys av tal årsverk (inkl. Bergen)



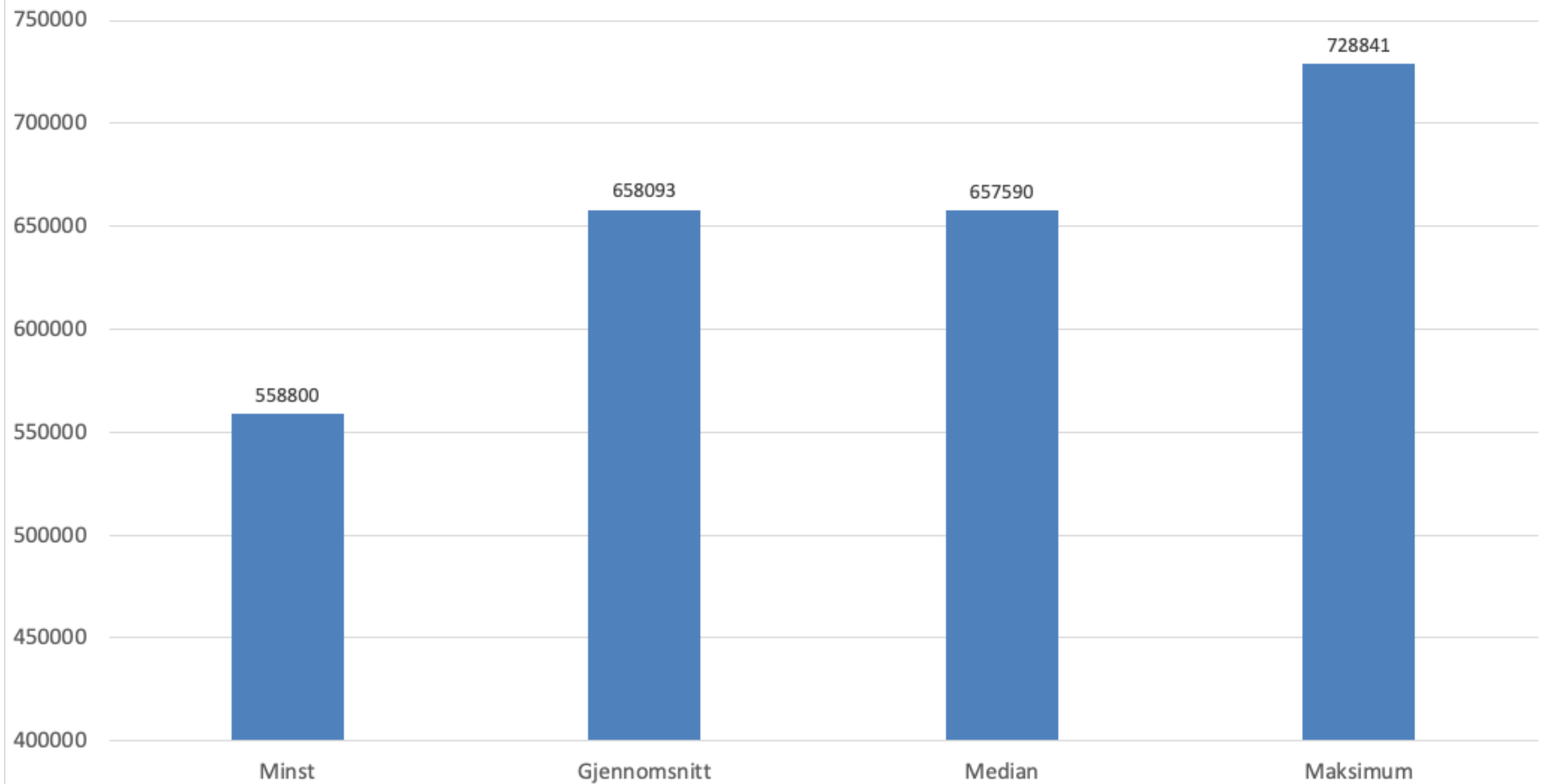
Styrarløn - gjennomsnitt pr. kommune (inkl. Bergen)



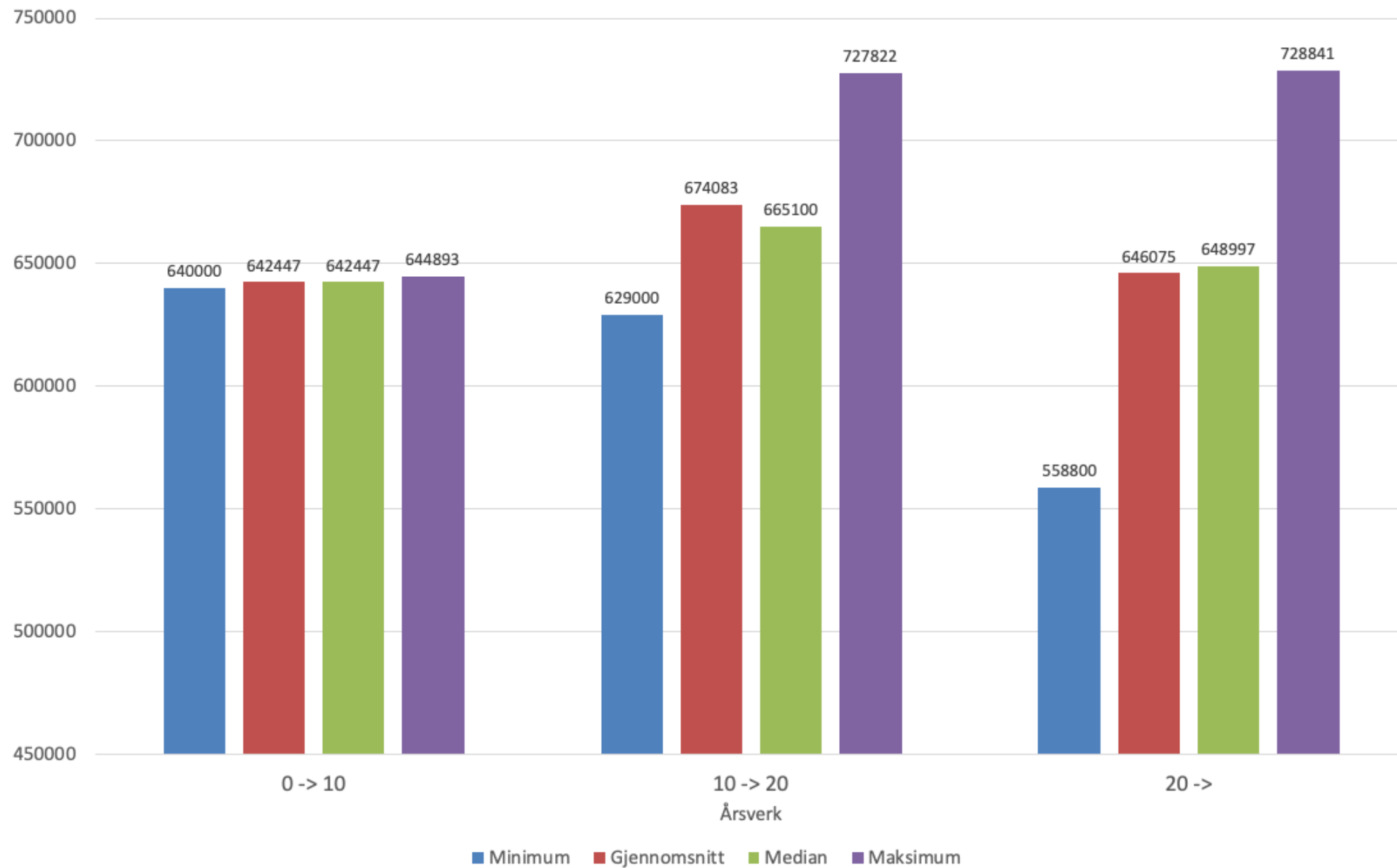
Styrarløn pr. eining sett i lys av tal årsverk (Bergen er med)



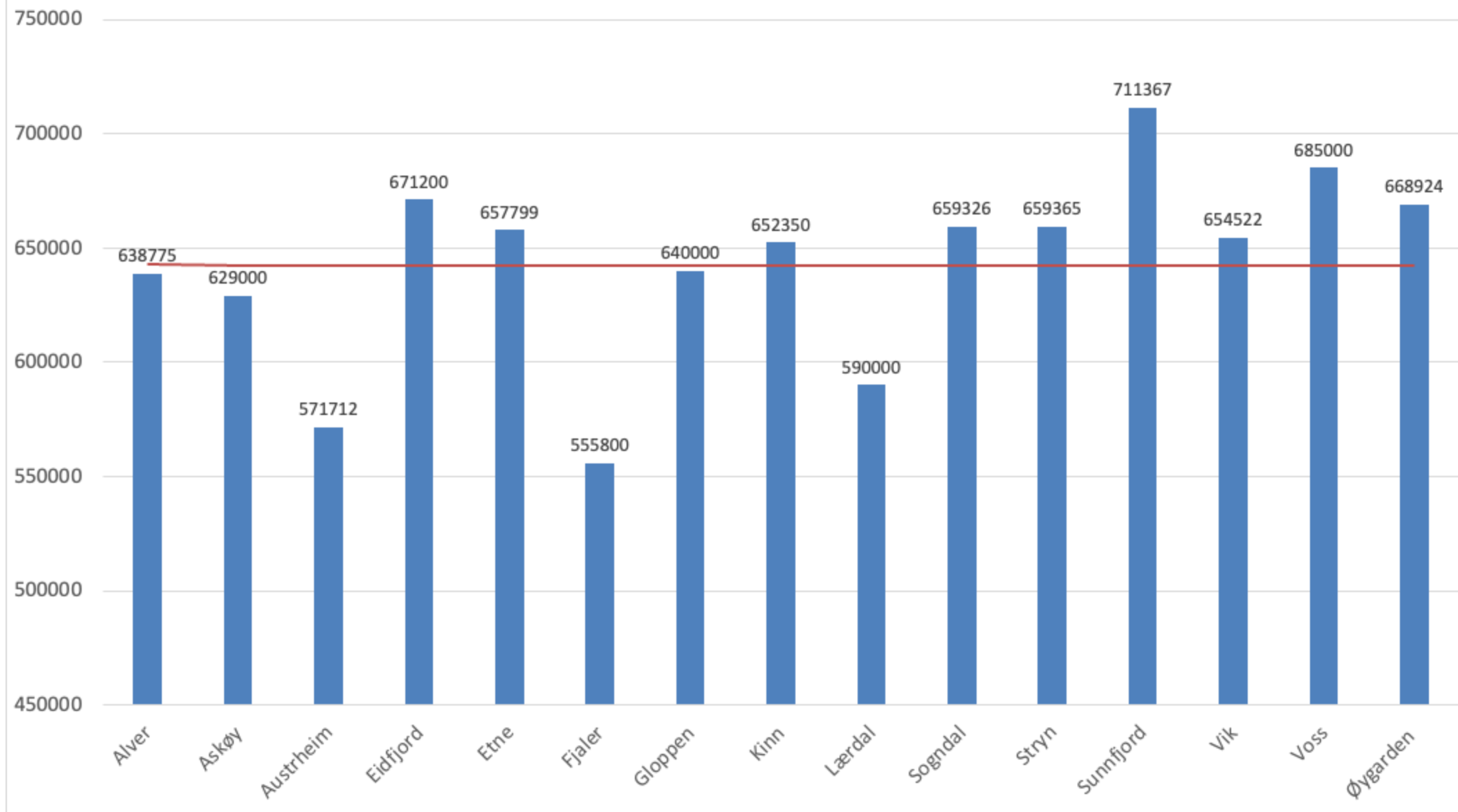
Løn assisterande styrar - alle (mellomleiarar)



Assisterande styrar - løn sett i lys av tal årsverk



Assisterande styrar - gjennomsnittsløn pr. kommune

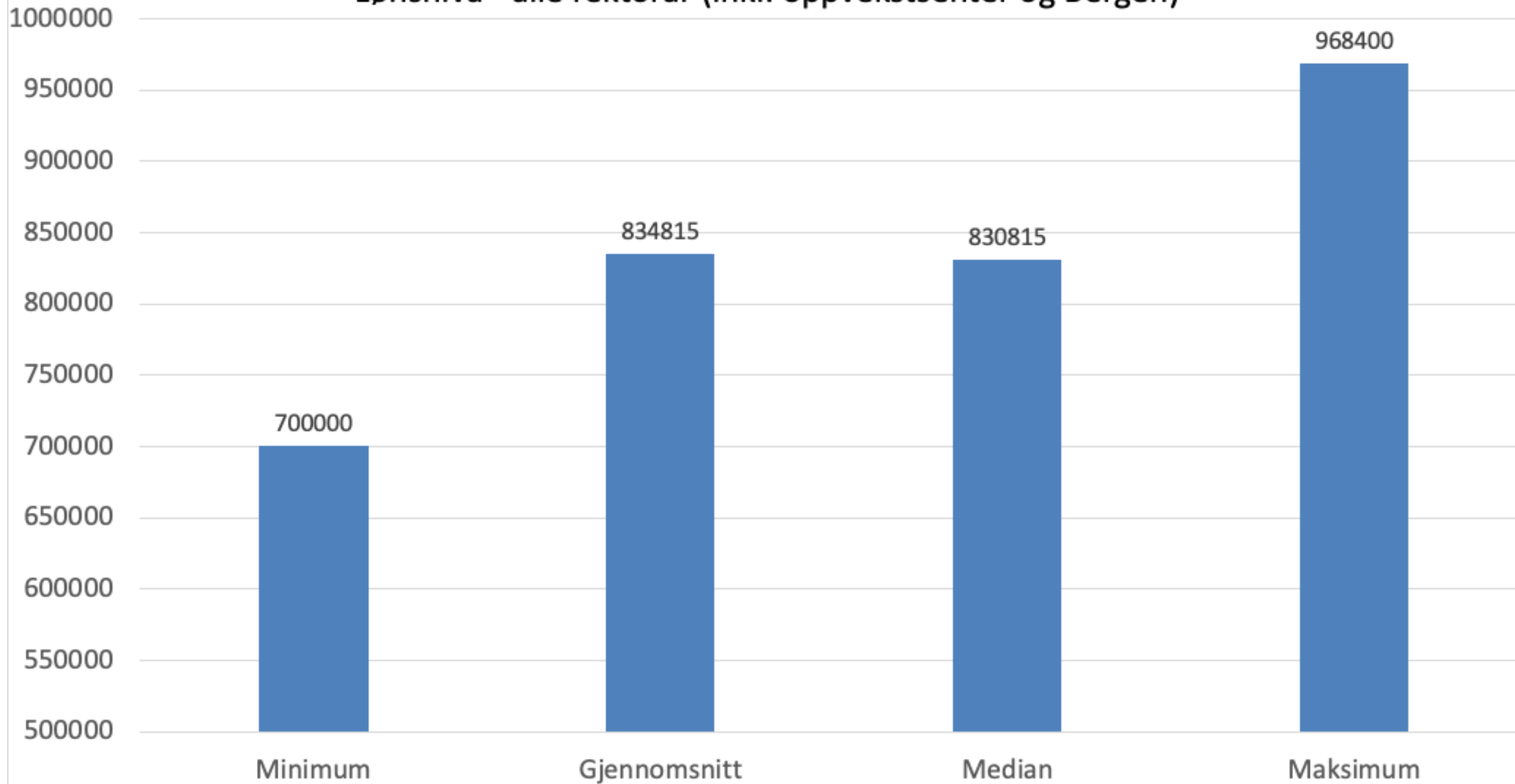




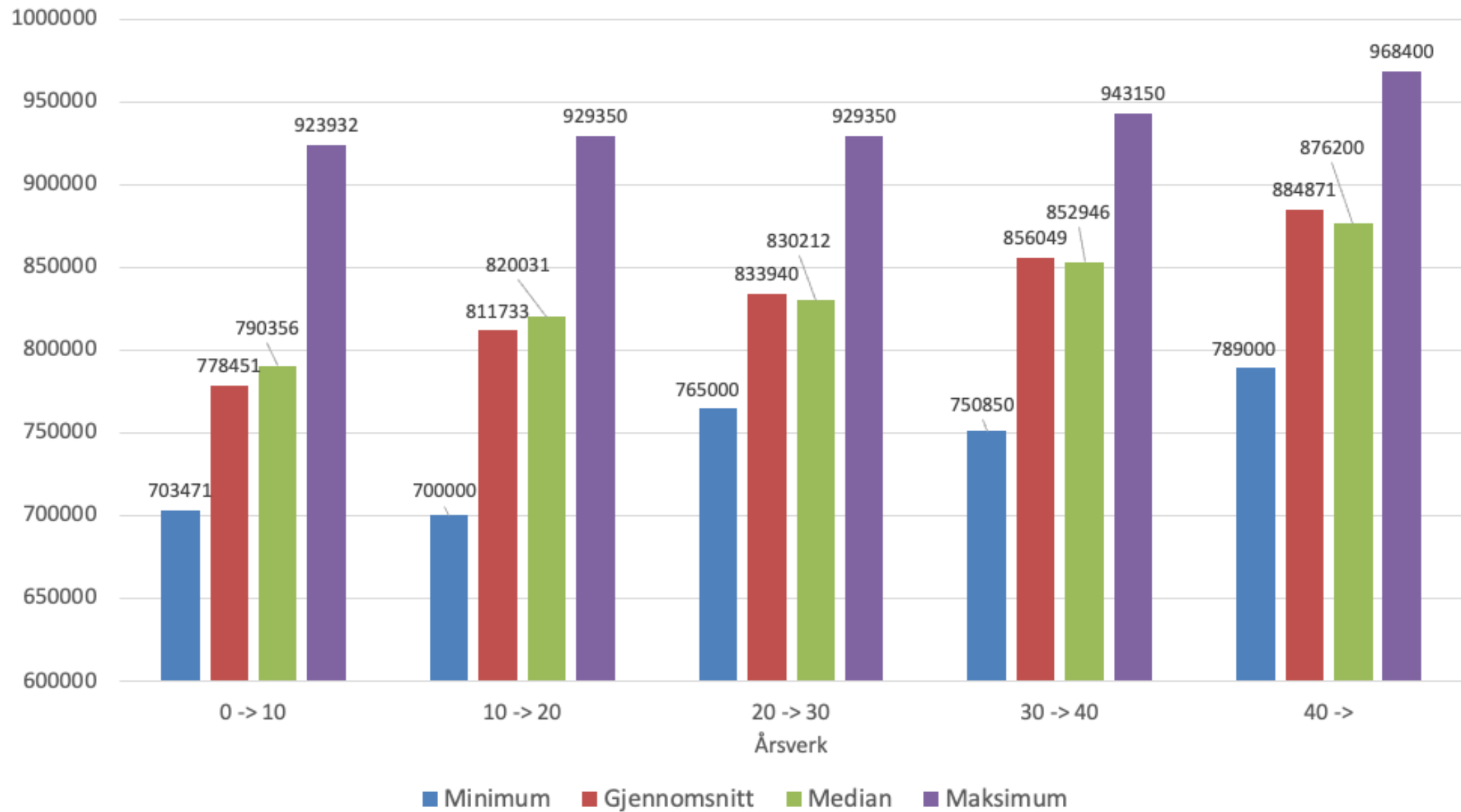
Leiarløn i skulen



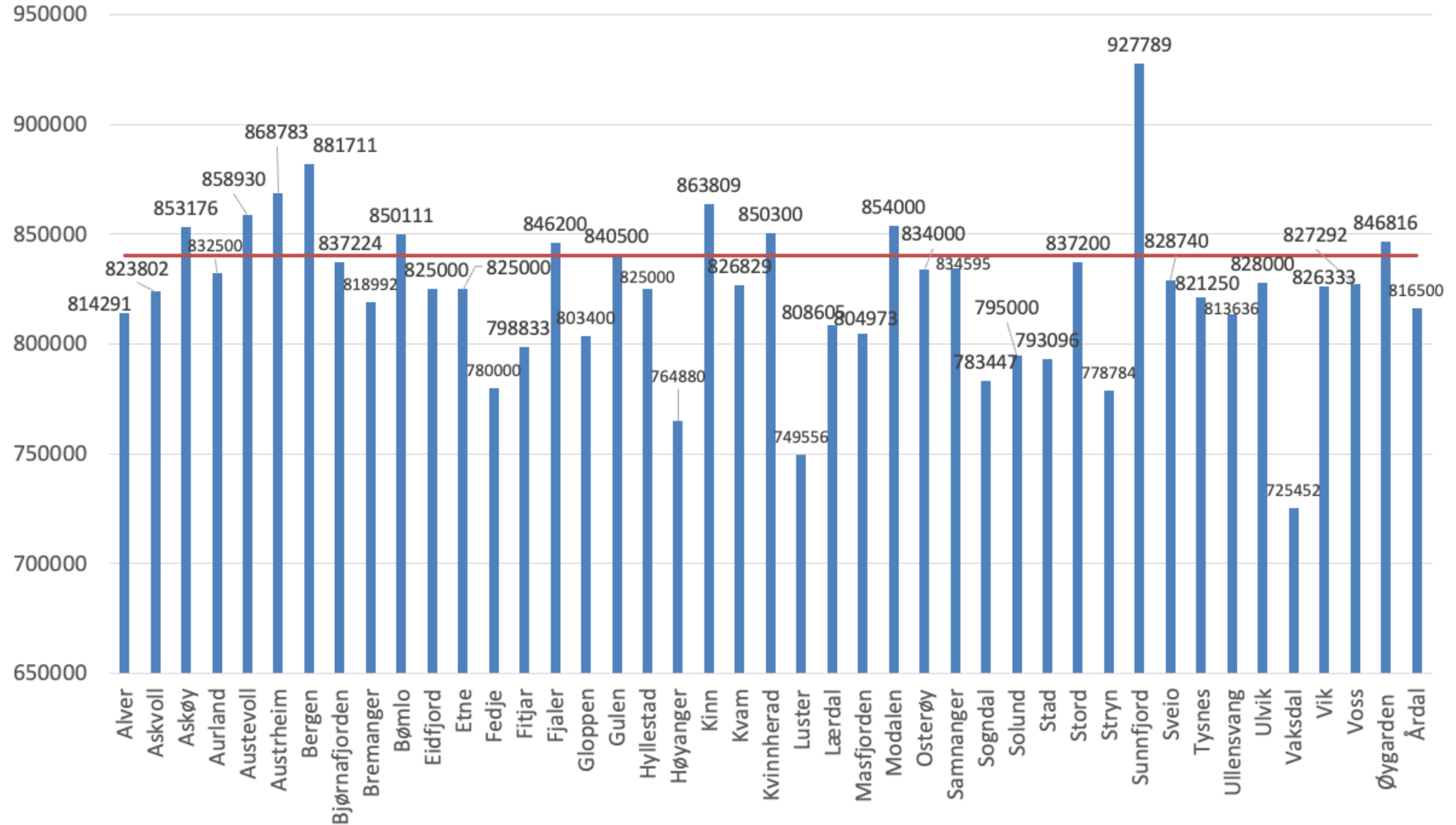
Lønnsnivå - alle rektorar (inkl. oppvekstsenter og Bergen)



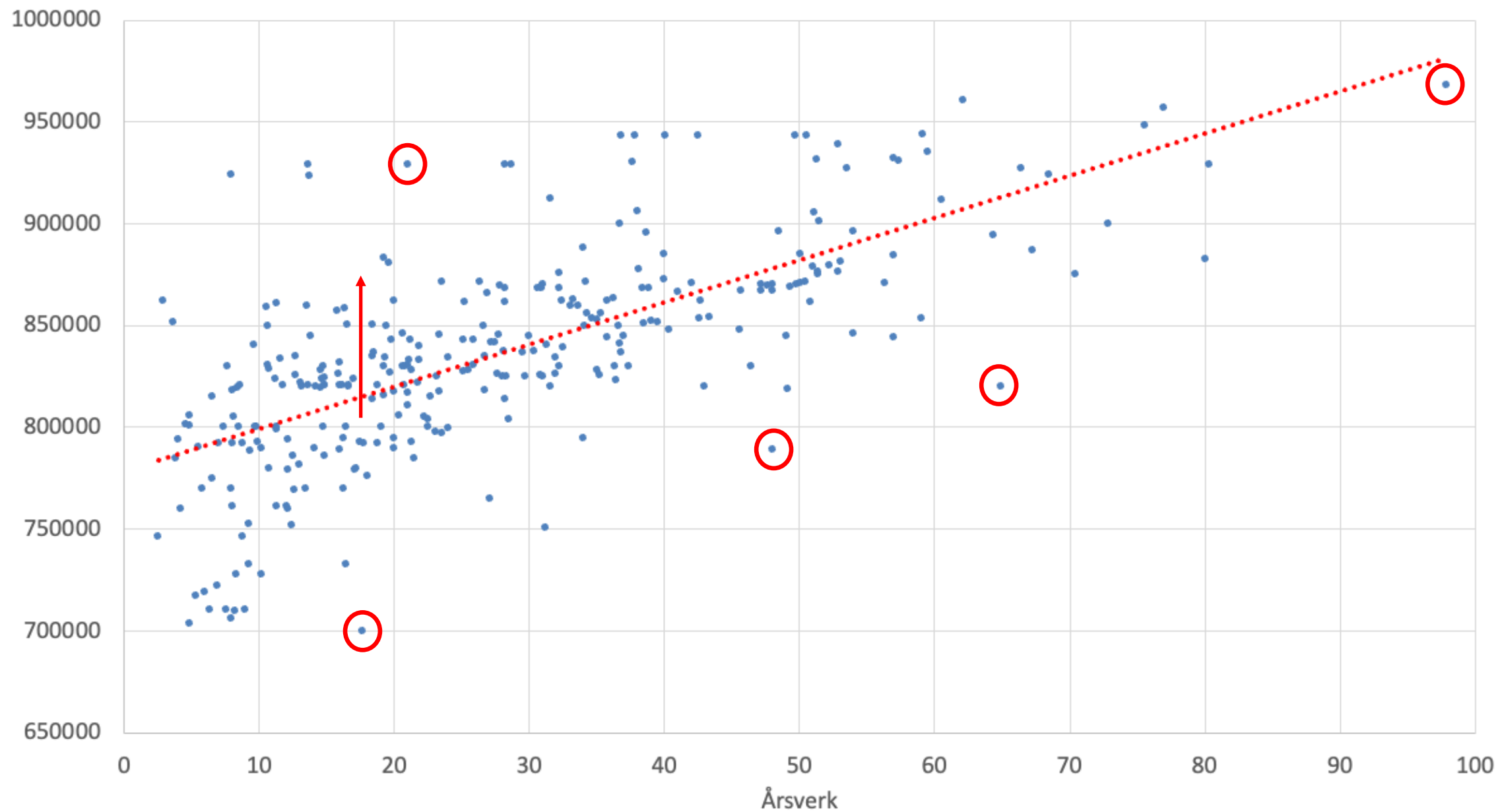
Lønnsnivå til rektorar etter årsverk - alle (inkl. oppvekstsenter og Bergen)



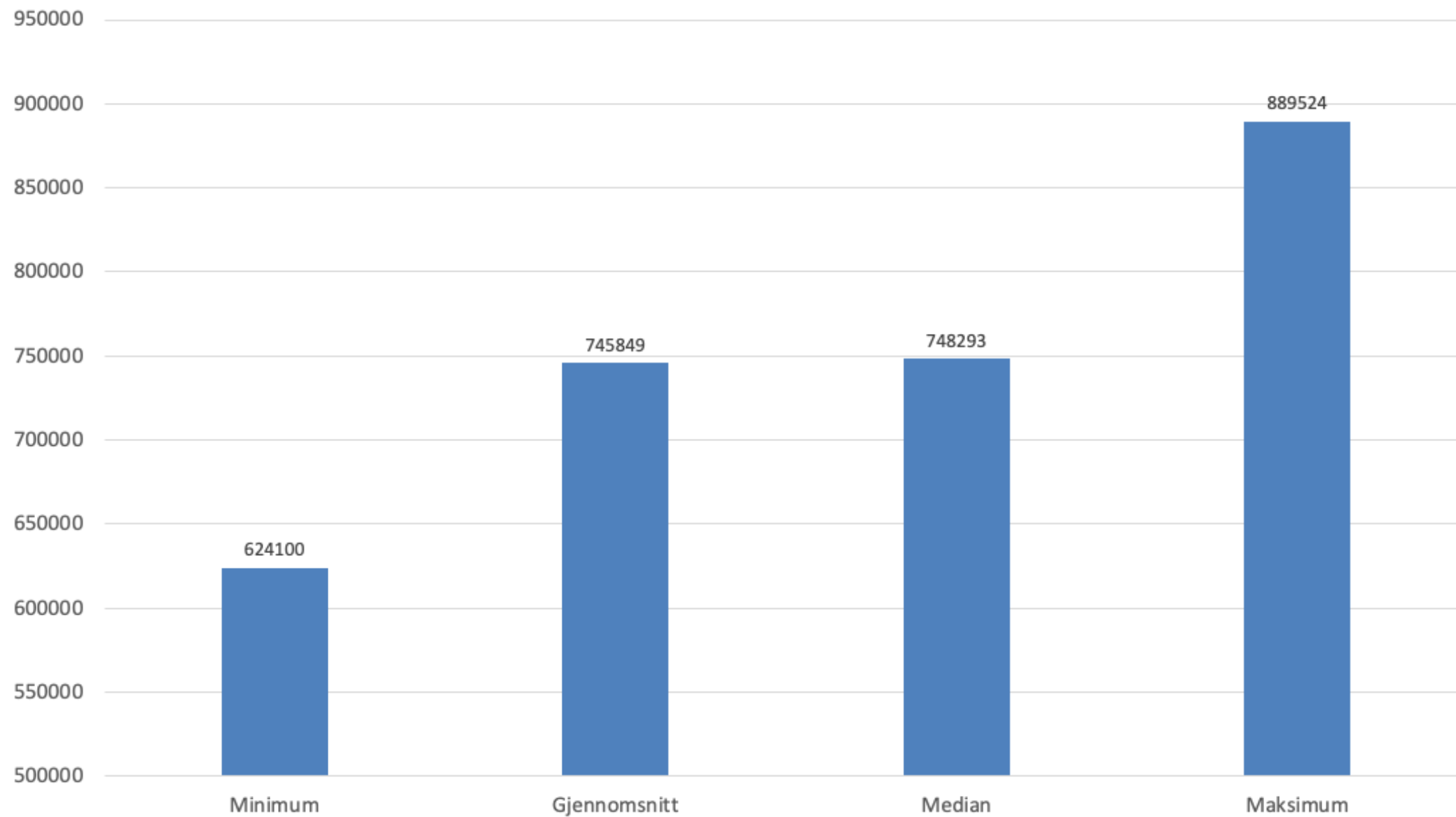
Gjennomsnitt rektorløn pr. kommune (inkl. oppvekstsenter og Bergen)



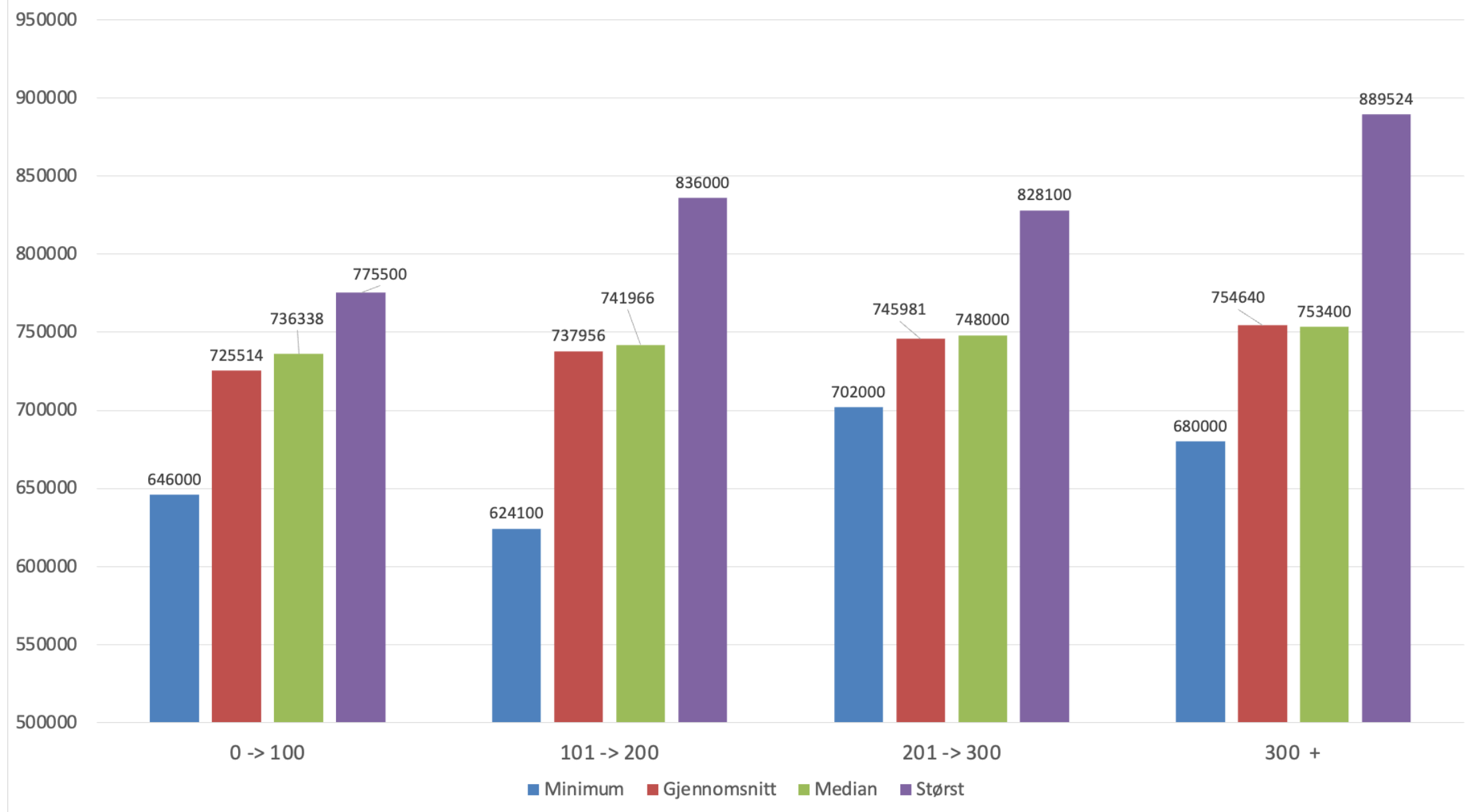
Rektor si løn pr. eining sett i lys av tal årsverk (Bergen er med)



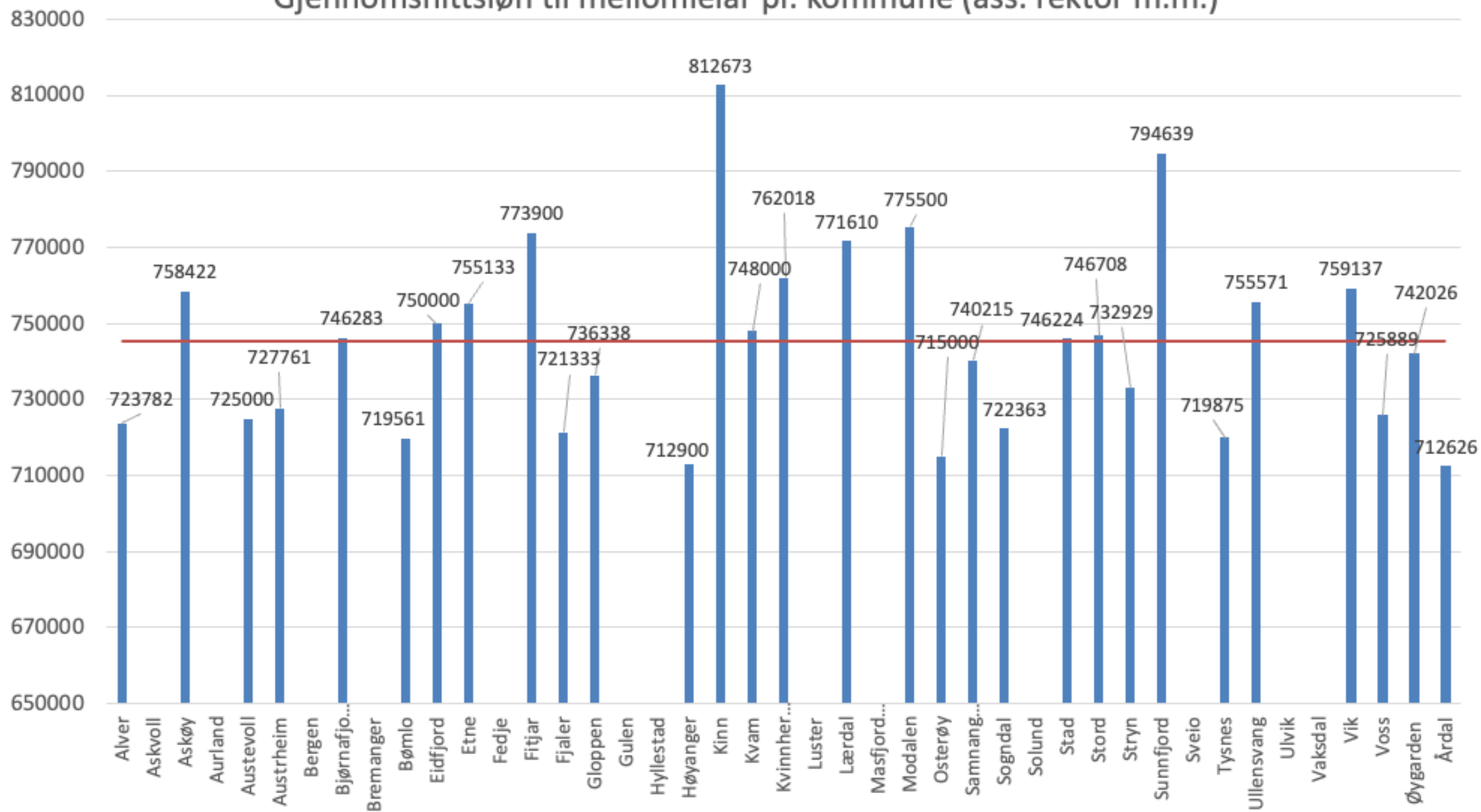
Lønnsnivå, alle mellomleiarar (ass. rektor m.m.)



Lønsnivå til mellomleiar i skulen (ass.rektor m.m.) etter tal elevar



Gjennomsnittsløn til mellomleiar pr. kommune (ass. rektor m.m.)



Tala for KS 2024

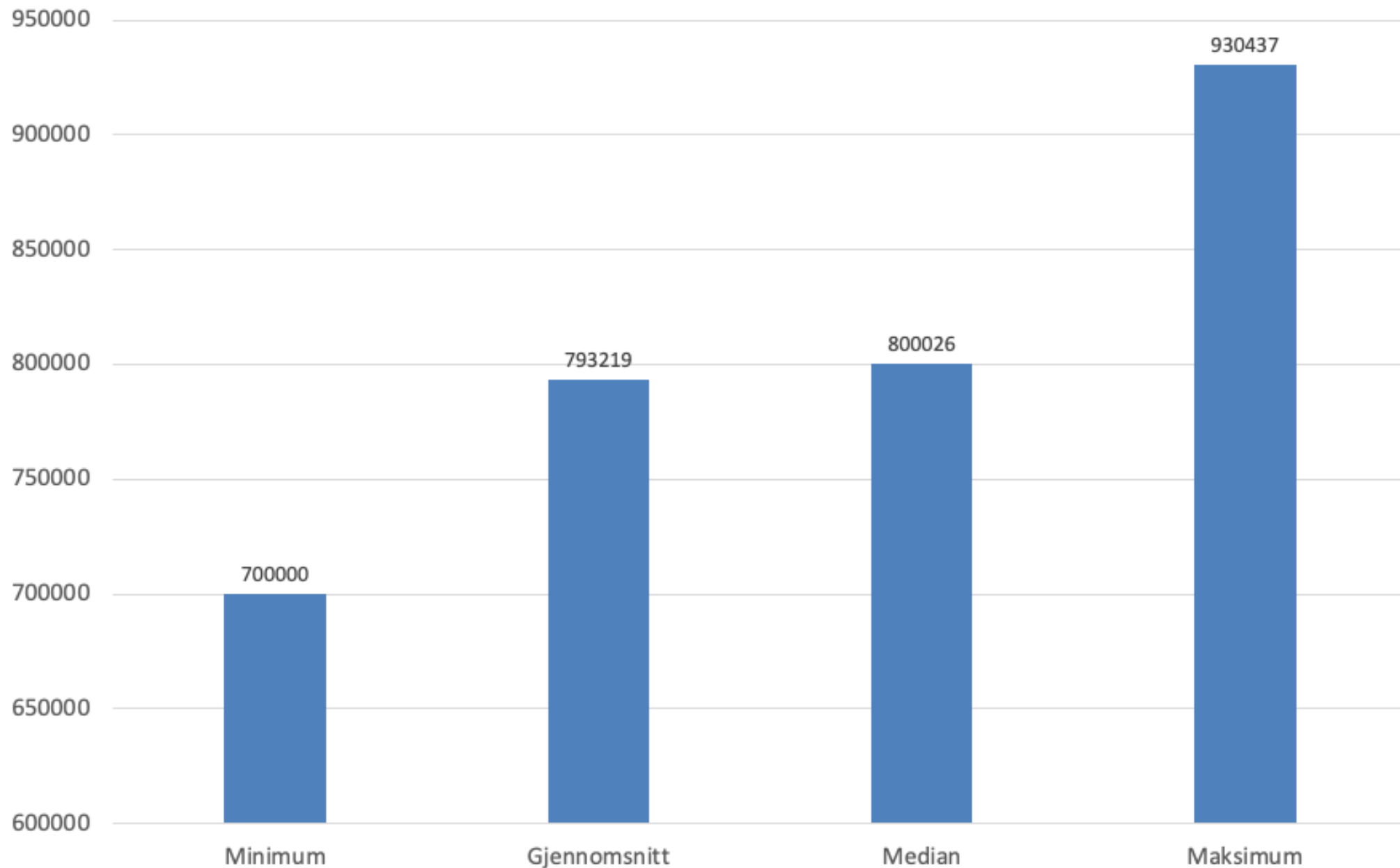
Årslønnsvekstramme	Kap 4	Ledere	Gr.1	Gr.2
Overheng til 2024	1,8 %	1,9 %	1,8 %	1,90 %
Anslag glidning i 2024	0,1 %	0,8 %	0,1 %	0,40 %
Sentrale lønnstillegg per 1.5.2024	3,0 %	2,6 %	3,2 %	2,9 %
Følgkostnader sum	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %
Lokale forhandlinger 01.10.24	0,28 %	0,28 %	0,28 %	0,28 %
Sum sentrale tillegg	3,0 %	2,7 %	3,2 %	2,9 %
Anslag årslønnsvekst 2023- 2024	5,2 %	5,7 %	5,4 %	5,5 %
Overheng til 2025	2,3 %	2,3 %	2,3 %	2,3 %
Kostnad sentralt	8 530 099 936			

- Sentrale lønnstillegg pr. 01.05.2024
- Ledere, 4,1 % på den enkeltes grunnlønn
- Avsetning til lokale forhandlinger 1,1% pr. 01.10.2024

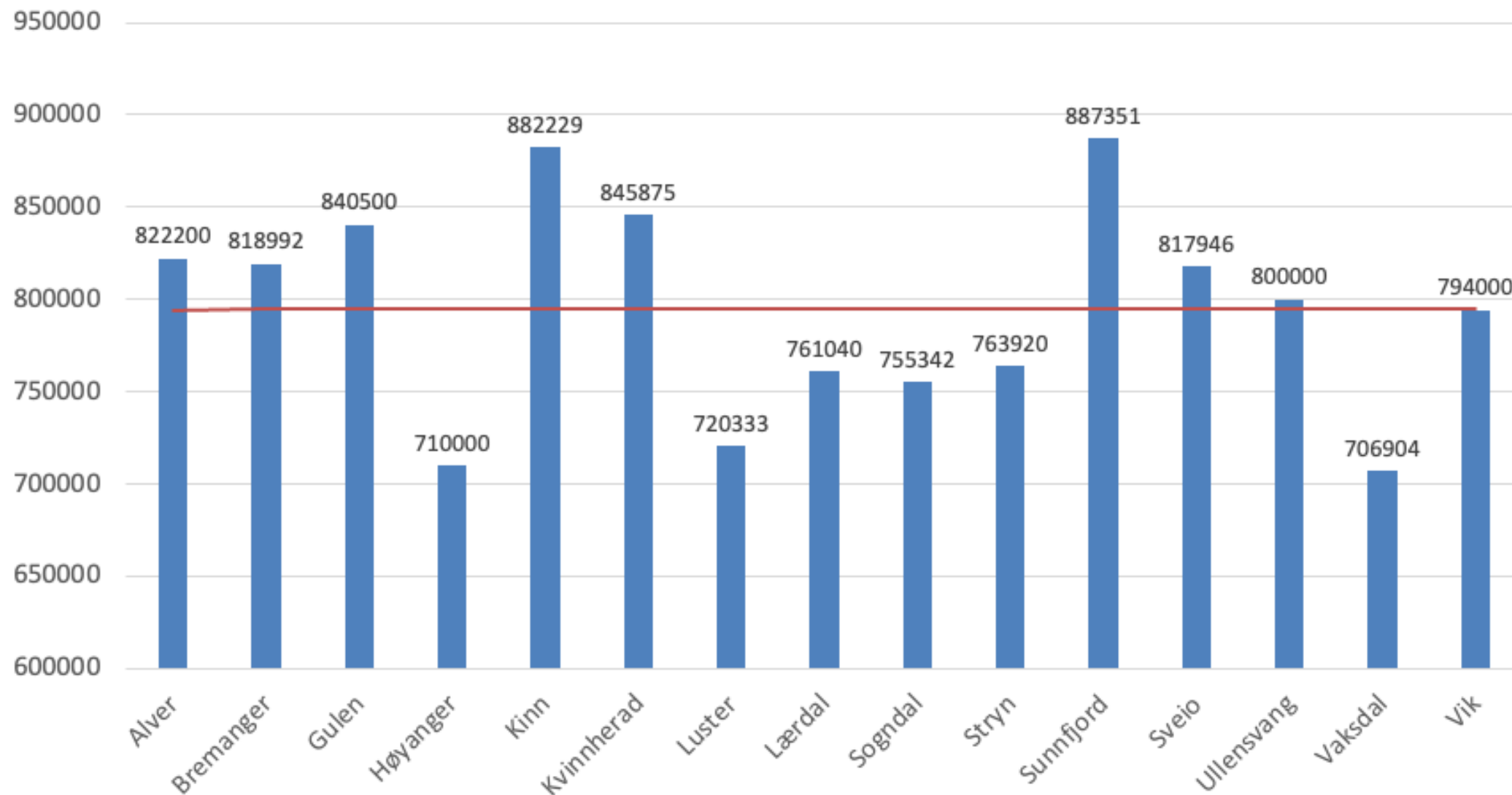
Leiarløn på oppvekstsenter



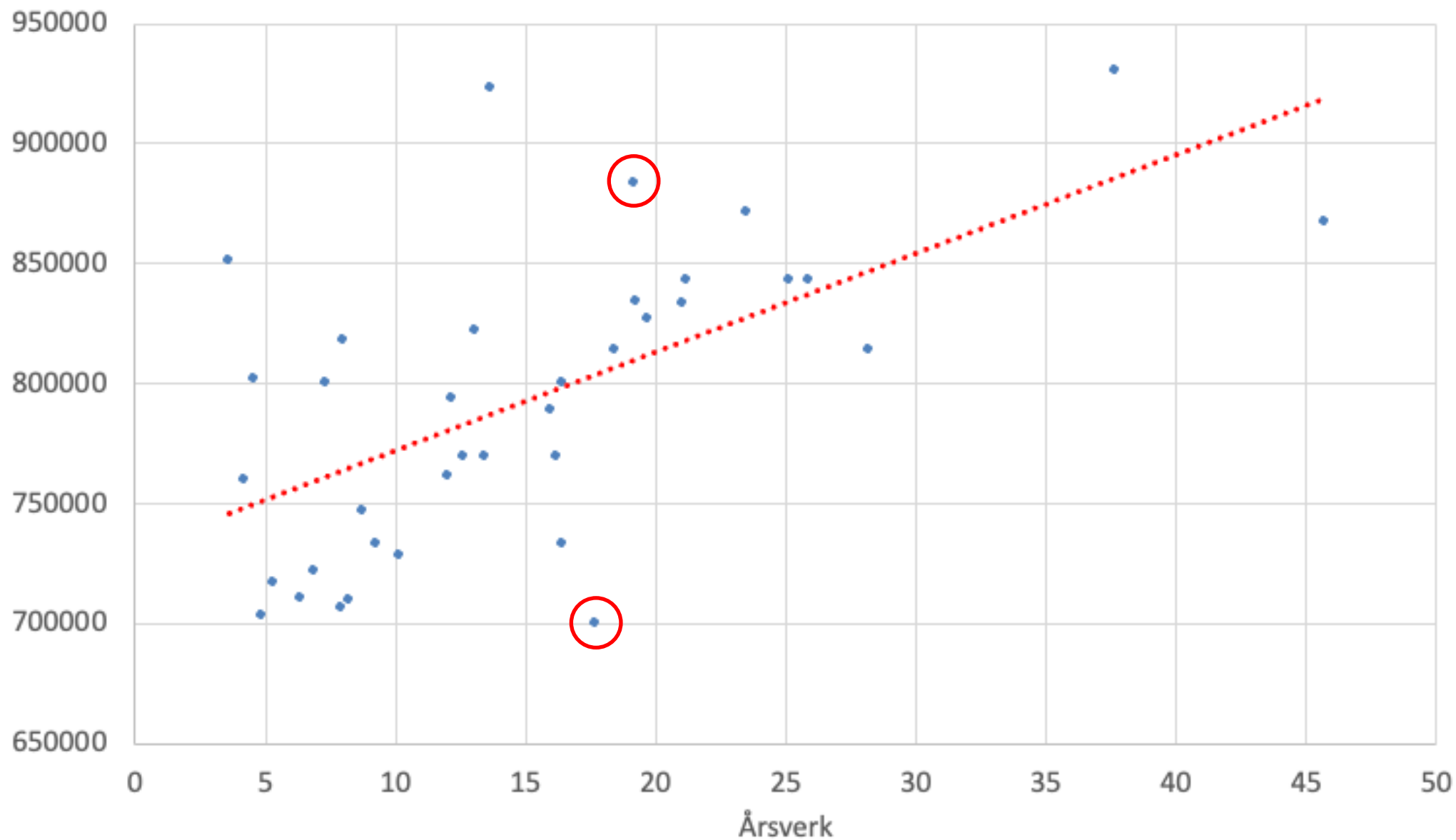
Lønnsnivå, alle rektorar ved oppvekstsenter



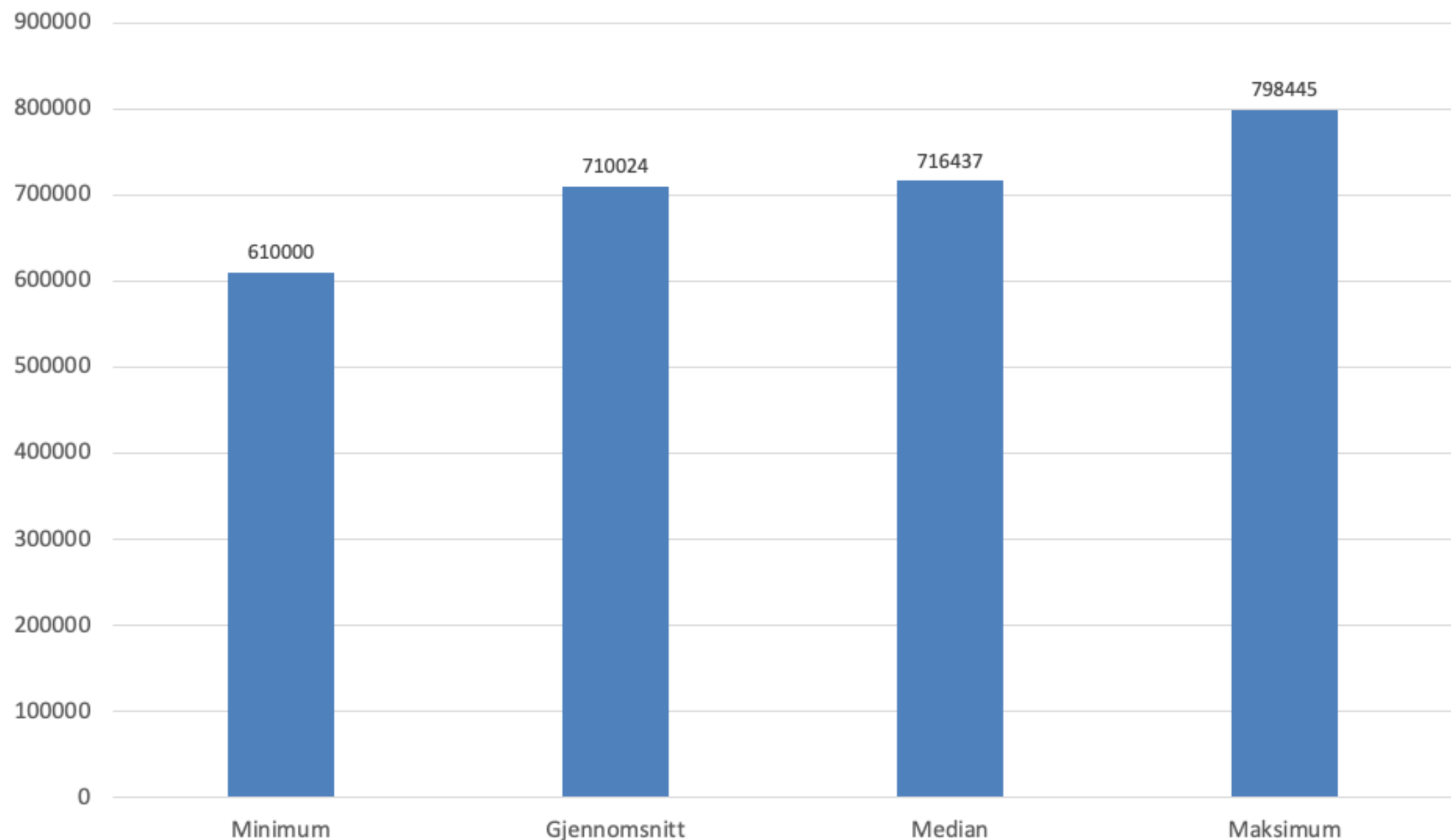
Gjennomsnitt løn til rektor ved oppvekstsentera pr. kommune



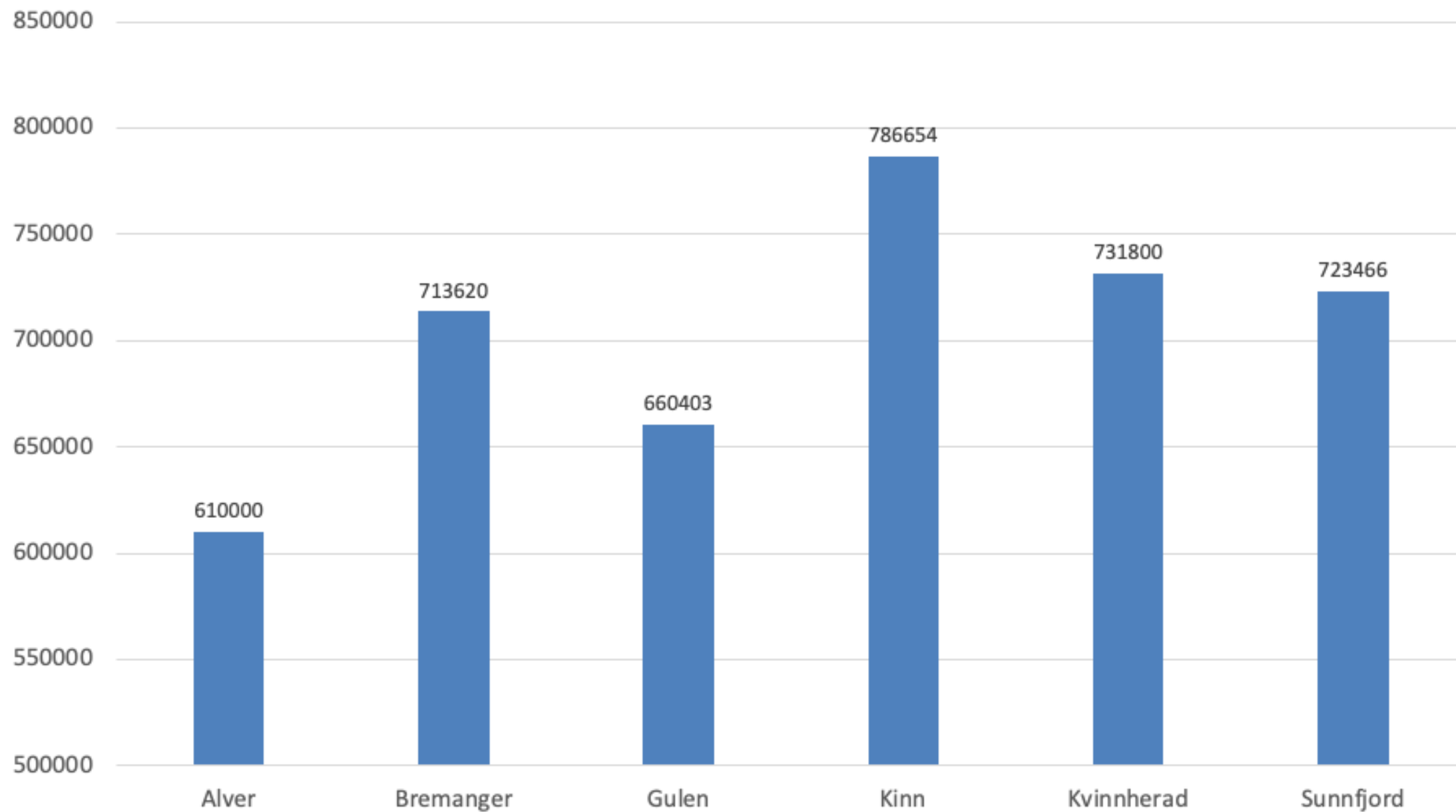
Oppvekstsenter løn rektor pr. eining sett i lys av tal årsverk



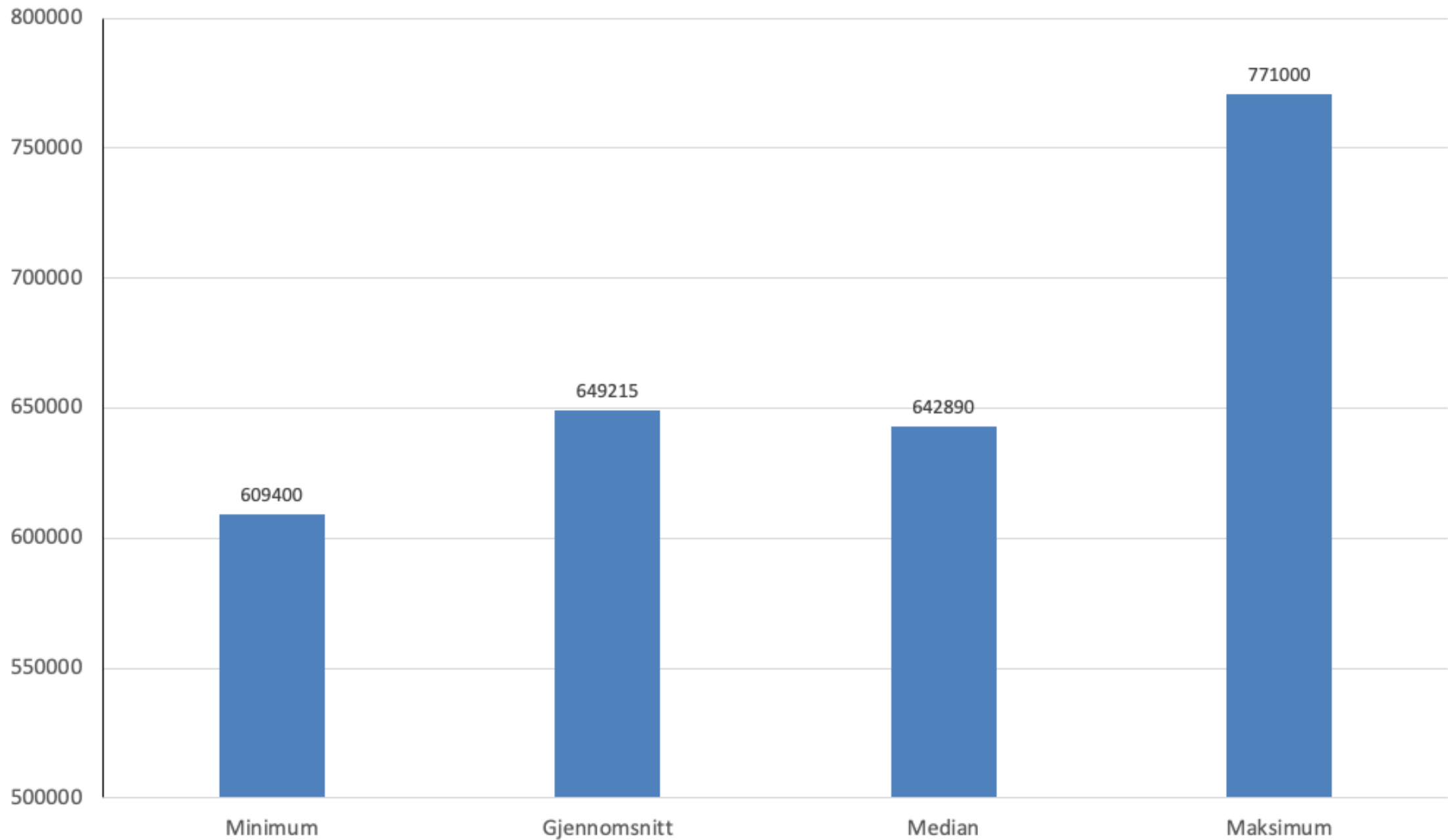
Lønnsnivå skule mellomleiar på oppvekstsenter - alle



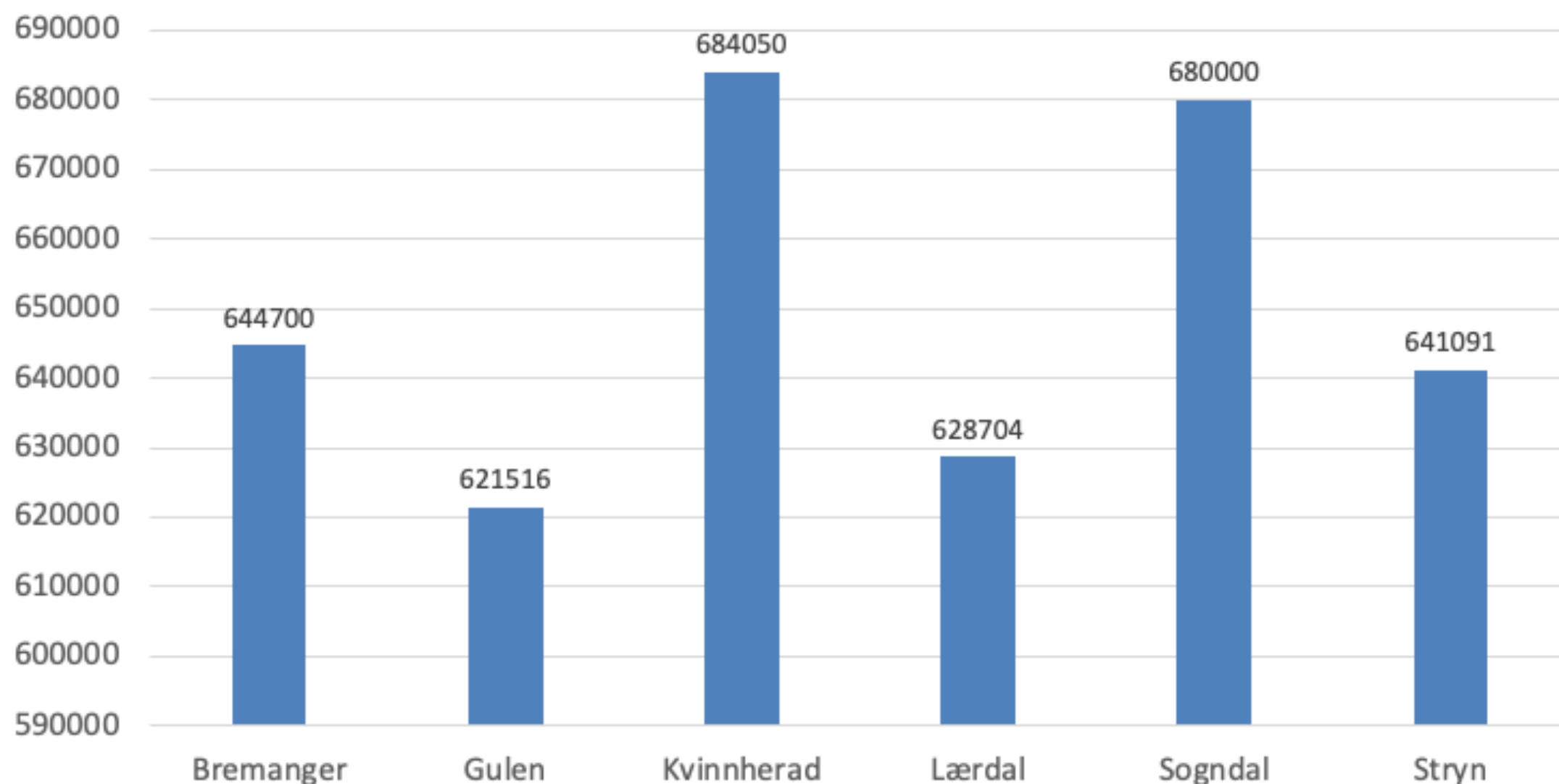
Mellomleiar skule oppvekstsenter - gjennomsnitt pr. kommune



Mellomleiar barnehage oppvekstsenter (styrar, ass. styrar etc.) - alle



Mellomleiar barnehage oppvekstsenter - gjennomsnitt pr. kommune



Samandrag oppvekstsenter

	Minimum	Gjennomsnitt	Maksimum
Elevtal	6	45	178
Tal barn i barnehage	3	29	70
Årsverk	3,6	15	46
Rektor løn	700000	793200	930437
Mellomleiar skule løn	610000	710024	798445
Mellomleiar barnehage løn	609400	649215	771000

NB! 37 oppvekstsenter med i undersøkinga. Der vi har 25 barneskular og 12 kombinert skular(barne- og ungdomsskule).

Løn rektor i vaksenopplæringa sett i lys av tal årsverk pr. eining

Namn eining og kommune	Løn rektor	Årsverk
Gloppen opplæringscenter	792400	8,8
Kvam vaksenopplæring	788200	9,3
Eidfjord (Lægreid Gamleskule)		1,25
Stad integrering og opplæring	781837	13
Stord vaksenopplæring	824100	17
Stryn Vaksenopplæring	746500	2,55
Sunnfjord Vaksenopplæring og integrering	912550	31,6
Øygarden vaksenopplæring	815319	
Vik vaksenopplæring	785000	3,8
Ullensvang VO-Kinsarvik	800000	0
Ullensvang VO-Odda	800000	8,5
Kvinnherad Voksenopplæringa	859000	10,5
Voksenopplæringen i Askøy	830900	10,6
Voss vaksenopplæring	788000	

Lønsdata frå Bergen

Stillinger i 3.4.2				
	Minimum	Gjennomsnitt	Median	Maksimalt
Rektor	817300	881711	870800	968400
Styrar	731000	762562	761400	829000
PPS-leder	913100	913100	913100	913100
Stillinger i 3.4.3				
Avd.led GRS	753000	758112	753000	817700
Avd.led SFO	662900	662900	662900	662900
Avd.led. PPT	751100	763060	765500	774200
Avd.led. Fagsenter	745800			

Lønsdata Vestland fylkeskommune

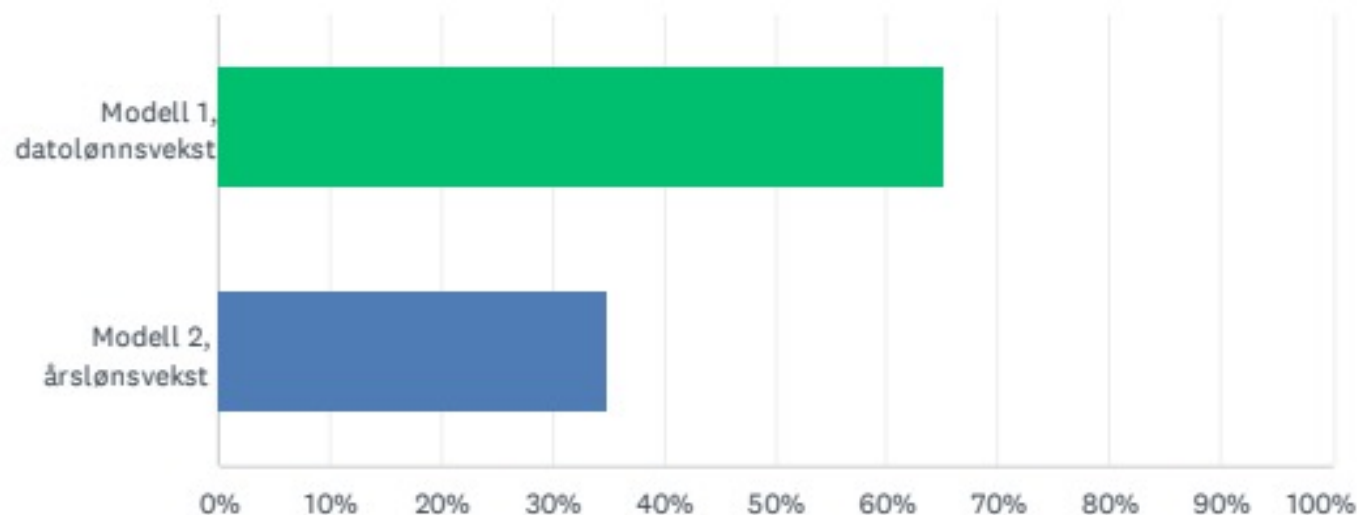
Stillingar i 3.4.2	Minimum	Gjennomsnitt	Median	Maksimum
Rektor VGO	985 000	1 022 200	1 017 500	1 112 200
Stillingar i 3.4.3				
Ass. rektor VGO	882 400	903 826	904 600	935 000
Avd. leiar VGO	846 600	853 175	854 900	924 800
Leiar PPT	889 300	920 625	911 500	970 200

Påstandar som
du skal ta
stilling til

	HEILT EINIG	NOKSÅ EINIG	NOKSÅ UEINIG	HEILT UEINIG	TOTALT	VEKTET GJENNOMSNIITT
Det lønspolitiske drøftingsmøtet (3.2.1) vart gjennomført i samsvar med vedlegg 3 til HTA.	73.17% 30	24.39% 10	2.44% 1	0.00% 0	41	1.29
Talmaterialet som arbeidsgjevar la fram var ryddig og korrekt.	73.17% 30	21.95% 9	4.88% 2	0.00% 0	41	1.32
Forhandlingsprosessen var ryddig og god.	68.29% 28	17.07% 7	14.63% 6	0.00% 0	41	1.46
Forhandlingsklimaet var godt.	75.61% 31	19.51% 8	4.88% 2	0.00% 0	41	1.29
Resultatet var i samsvar med prioriteringar i den lønspolitiske planen.	43.90% 18	41.46% 17	9.76% 4	4.88% 2	41	1.76
Samarbeid med andre organisasjonar har stor verdi.	30.00% 12	32.50% 13	32.50% 13	5.00% 2	40	2.13
Samarbeidet med dei andre organisasjonane var godt.	42.50% 17	32.50% 13	20.00% 8	5.00% 2	40	1.88
Arbeidsgjevar har god kompetanse på lokale forhandlingar.	43.90% 18	41.46% 17	14.63% 6	0.00% 0	41	1.71
Vår delegasjon har god kompetanse på lokale forhandlingar.	51.22% 21	46.34% 19	2.44% 1	0.00% 0	41	1.51
Leiarar i barnehagen vart prioritert i årets oppgjer av arbeidsgjevar.	34.21% 13	34.21% 13	21.05% 8	10.53% 4	38	2.08
Leiarar i skule vart prioritert i årets oppgjer av arbeidsgjevar.	33.33% 13	38.46% 15	20.51% 8	7.69% 3	39	2.03

SP58 G1: Kva forhandlingsmodell nyttar kommunen i kap. 3 (sjå forklaring ovanfor)?

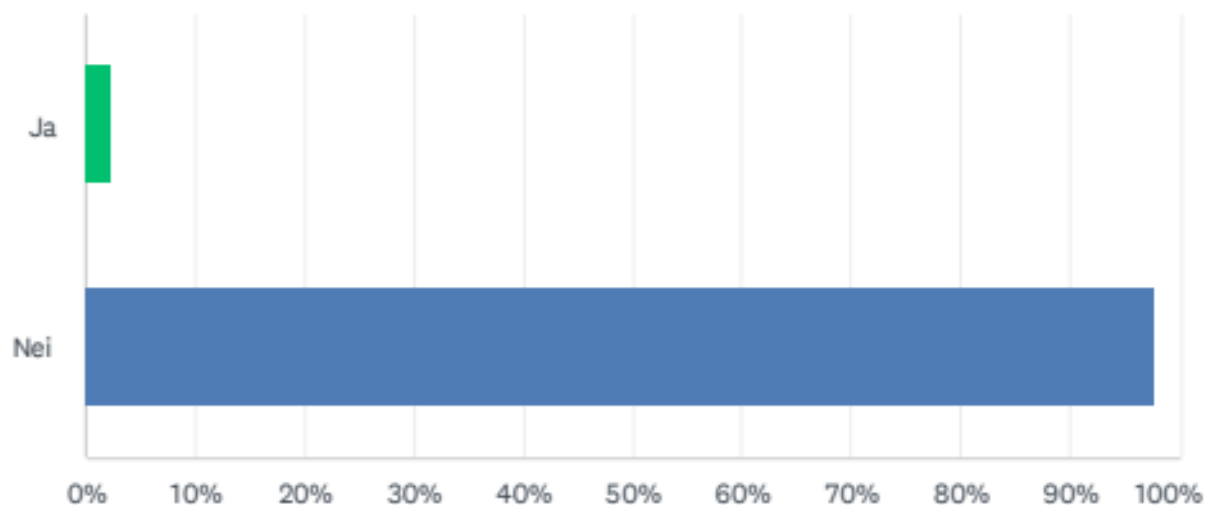
Besvart: 40 Hoppet over: 3



SVARVALG	SVAR	
Modell 1, datolønnsvekst	65.00%	26
Modell 2, årslønnsvekst	35.00%	14
TOTALT		40

SP57 F8: Vart det brot i forhandlingane (kap 3)?

Besvart: 41 Hoppet over: 2



SVARVALG	SVAR	
Ja	2.44%	1
Nei	97.56%	40
TOTALT		41

Kva er vi nøgde med etter forhandlingane?

- Fekk forhandle i 3.4.1, løfta 1 som låg uforholdsmessig lågt i 3.4.2, fekk til at ein skal setje i gong eit arbeid om garantilønssystem i 3.4.2 og 3.4.3.
- Vi fekk heva dei lågast lønna styrarane. Det har vore eit mål i eit par år og no blei vi endeleg høyrte.
- Fått til betre utjamning mellom avdelingsleiarane
- Arbeidsgjevar si forståing av leiarane i barnehage sin situasjon, både arbeidsmessig og lønsmessig
- Godt resultat i prosent.
- Arbeidsgiver var godt førebudd og satt seg inn i argumentasjonen i kravet. Dette gjorde forhandlingane meir konstruktive.
- Vårt medlem som er styrar fekk 60 000,- i lønsauke
- Godt klima
- Rektor på den største skulen kom betre ut enn ande leiarar i kommunen.
- At arbeidsgjevar forsøkte å tilgodesjå alle organisasjonar.
- Me fekk meir enn dei andre på kap 3, sjølv om me likevel ikkje nådde målet vårt om 5,7%.
- Lønsauken til styrarane i grendebarnehagane.
- Me er fornøgde med å ha fått til eit skikkeleg løft for einingsleiarane.
- At lønnsauke vart litt over 5,7 %
- Høg prosent, flatt tildelt til alle
- At barnehagestyrarane fekk eit godt løft.
- Fekk samanlagt over ramma. Løfta ein del av dei som hadde utilsikta skeivheit.
- Profil. Fekk løfta rektor og assisterande rektor
- Løfta ein rektor som arbeidsgjevar ikkje hadde prioritert. Godt resultat for styrarane i barnehage.
- Gjennomsnittts resultat høgare enn kap 4
- Vi fekk gjennom krava våre.
- Me har god erfaring, kan historikken. Me er gode å bruke talmateriale/grunnlaget
- Godt klima og vi fekk gjennomslag for 1 rektor, sjølv om styrarane var prioritert
- Ryddig og god prosess
- Det var kjekt å få skryt av arbeidsgjevar for å oppdage feilen. Semje i 3.2.1 møte om at uorganiserte ikkje skal ha tilbod 2.
- At me oppnådde 6% på styrargruppa, var og godt nøgde med 5,7% på rektorgruppa.

Kva er vi ikkje nøgd med etter forhandlingane?

- Mykje hersketeknikk frå arbeidsgjevar, vi fekk ikkje løfta avdelingsleiarane. dei var overført frå kap 3, men hadde referat frå overføringa i juni 23 på at de likevel var med i kap 3 forhandlingane 2023. Likevel fekk vi ingenting.
- Kommunalsjef oppvekst prioriterte ikkje å vere tilstades. Første forhandlingsdag blei vi møtt med ein anna forhandlingsdelegasjon enn det som var avtalt. Det var stedfortreder for kommunedirektør og kommunalsjef oppvekst. Dette var vi ikkje opplyst om på førehand.
- Arbeidsgivar virka uengasjert og uinteressert. Sa ingenting. Me hadde berre eitt fysisk møte, resten i Visma forhandlingsmodul. Evalueringsmøte ikkje vore enno.
- Vi er misnøgd med arbeidsgjevar sine avvik i frå eigne planverk knytt til forhandlingane
- Manglande openheit under og etter forhandlingane
- Sjølve prosessen før forhandlingane var ikkje god nok.
- Var i veldig lita grad ei forhandling.
- Tillegget til rektorane generelt, men spesielt rektor i vaksenopplæringa. Ny rektor på XXX sette fram krav om kr 900000 for å ta jobben (rektor som slutta hadde kr 806510). Me forhandla for rektoren som slutta, og som berre fekk eit tillegg på 2,3%
- Me får ikkje automatisk oversyn over dei andre leiarane sine løner etter forhandlingane, og heller ikkje etter å ha bedt om det.
- For lite drøfting i lønspolitisk møte
- Arb.gi brukar kun fleksibilitet som argumentasjon i forhandlingane for styrarane, brukar ikkje lønskriteria i lønspolitisk plan.
- Det er svært utfordrande å få styrarane opp på ønska lønsnivå når dei ligg i same kap. som avd.leiarane i skule. Avd.leiarne i skule godtar ikkje å bli nedprioritert i høve sentral lønsvekst, og for styrarane er det eit veldig stort "gap" å tette
- Arbeidsgjevar har ingen tydeleg plan for å gjere noko med differansen som etterkvart blir mindre når alle med Master kjem ut i arbeidslivet.
- At barnehagestyrarane kom vesentleg dårlegare ut enn i helse og omsorgssektoren.
- Usikker om ein kan omtale det som reelle forhandlingar når ein berre har ei forhandlingsrunde.
- Føler det ikkje var reelle forhandlingar. Det første tilbodet me fekk frå arbeidsgjevar, blei ståande. Dermed vart det ikkje reelle forhandlingar. Klarte å auke nokre få tidels prosentpoeng på nokre medlemmer.
- At sjukepleiarane kjem så godt ut av å bruke våre lønnsstigar i slike forhandlingar
- Lite slingringsmonn i forhandlingane, men tilbodet i Kap. 3 var i utgangspunktet svært bra.



Unntak frå overtid



Hovedverneombud Inge Skogen sammen med rektorene Karen Wollberg og Lise Jakobsen. Foto: Tom-Stian Karlsen/Askøyværingen

[Vis mer](#)

**Rektorer slår alarm: «Skoleledere
blør neseblod, har hjertebank og
høv nuls»**

Prosess i Utdanningsforbundet Vestland



Vår 24

Avklaring UDF sentralt
HTA og AML m/førearbeid
Notat/brev
Skulering LL/HT



Haust 24: Lokal prosess

Leiarforum i alle lokallag. Tema:
arbeidstid
Skulering
Kva ynskjer leiarane?
Stanse prosessar.
Initiere prosessar



Endring?

HTV
Arbeidsgjevar
Systemnivå
Individnivå

AML §10-12

HTA §6.

§ 10-12. *Unntak*

(1) Bestemmelsene i dette kapittel kommer ikke til anvendelse for arbeidstaker i ledende stilling, med unntak av [§ 10-2](#) første, andre og fjerde ledd.

(2) Bestemmelsene i dette kapitlet kommer ikke til anvendelse for arbeidstakere i særlig uavhengig stilling, med unntak av [§ 10-2](#) første, andre og fjerde ledd.

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene

Paragraf 6 gjelder ikke for arbeidstakere som er omfattet av:

- Arbeidsmiljøloven § 10-12 og/eller
- HTA kap. 3 punkt 3.4

Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene.

Arbeidstakere som er omfattet av arbeidsmiljøloven § 10-12 (2) kan tilstås en fast godtgjøring for arbeid ut over ordinær arbeidstid.

Kompensasjon for møtevirksomhet/annen særlig belastning

Arbeidstaker som har møteplikt i utvalg eller har andre særlige belastninger utenfor ordinær arbeidstid, men som verken har rett til overtidsbetaling eller møtegodtgjøring på linje med ombudsmenn, kan tilstås inntil 10 fridager. Fri- dagene skal fortrinnsvis avvikles i forbindelse med ordinær ferie, alternativt kan det avtales med arbeidstaker at det tas ut tilsvarende antall daglønner.

Hamar

- Verneomsyn tilseier at så mange arb.takarar som mogleg bør vere omfatta av arbeidstidsreglane
- Rettspraksis er tydeleg på at ein ikkje kan inngå avtalar som er til ugunst for arbeidstakar. Lova er preseptorisk
- Rektor kan treffe avgjerder innafor klart definerte rammer. Overordna kan overprøve
- Rektor må vere til stades på arbeidsplassen, er styrt av tilsette og omgjevnadane
- **Konklusjon: rektor skal vere omfatta av ordinære føresegner om arbeidstid**

Vurdering av hvorvidt rektor er unntatt bestemmelsene om arbeidstid – og overtid

De som skal ha en ordning med inntil 10 ekstra fridager skal ha en ledende eller særlig uavhengig stilling. For å vurdere det må man se på arbeidets art, ikke stillingsbenevnelse eller tittel, i den konkrete stillingen. En ledende stilling vil i praksis si at du har overordnet stilling, et særlig ansvar og kan ta selvstendige avgjørelser i et større omfang. Med særlig uavhengig stilling menes personer som ikke har direkte lederfunksjoner, men som allikevel er tillagt et stort ansvar. Ofte vil man også i tillegg se at disse stillingene har et trekk av uavhengighet.

Vernehensynene som ligger bak arbeidstidsreglene tilsier i utgangspunktet at så mange arbeidstakere som mulig burde omfattes av arbeidstidsreglene og den beskyttelsen de gir.

Hjemmelen for å unnta ansatte fra arbeidstidsreglene skal være strengt, fordi det er en unntaksbestemmelse. I rettsaker som handler om dette, er retten tydelig på at det ikke kan lages avtaler om 10 dager til ansatte som er til ugunst for arbeidstaker (Loven er preseptorisk).

«Med klare lederfunksjoner menes en arbeidstaker med større ansvar. Arbeidstakeren bør ha myndighet til å treffe selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne. Arbeidstakerens reelle fullmakter er av sentral betydning. Hvor stillingen er plassert i organisasjonshierarkiet, er derimot ikke avgjørende. En eventuell delegasjons – og avgjørelsesmyndighet må være reell. Der for eksempel arbeidstakerens overordnede har fullmakt til å overprøve beslutninger, trekker dette i retning av at avgjørelsesmyndighet ikke er reell» (Hålogland lagmannsrett – dom – LH-2014-103370)

Rektorer har en ledene stilling og er plassert i kap 3.4.2. Selv om det er en ledene stilling er arbeidsgivers vurdering at handlingsrommet for å treffe selvstendige beslutninger er innenfor klart definerte rammer, som igjen kan overprøves av overordnet ledelse. Det er også vurdert at rektorer i mindre grad styrer sin egen arbeidstid, og stillingen krever oppmøte på arbeidsplassen med tilstedeværelse i arbeidstiden. Rektorenes tid er styrt av de ansatte som hen leder og av omgivelsene.

Konklusjon: Det er vurdert at stillingen som rektorer skal følge hovedregelen og være omfattet av de ordinære bestemmelsene om arbeidstid – og overtid.

Endringen trer i kraft fra 01.08.21. Frem til 01.08.21, så er rektorer blitt kompensert med ekstra fridager for merarbeid utover ordinær arbeidstid.

Hamar, 29.06.21

HR-leder
Vivian Romberg

Leiarar som fylgjer dei dei er sett til å leie...

I førearbeida til AML frå 1977 vert det lagd til grunn at unntaket frå overtid for leiarar ikkje gjeld “arbeidsledere eller andre i ledende stillinger som i arbeidstida følger dem de er satt til å lede”, jmf. Ot.prp. nr 49 (2004-2005).

Arbeidsgjevar må gjere fylgjande vurdering:

- a. Korleis og i kva grad vil det vere ei forventning til at leiarane skal fylgje arbeidstida til øvrige tilsette? I kva grad vil det vere ei forventning til at leiarane er til stades på arbeidsplassen i skulen si opningstid?
- b. Dersom kommunen meiner at leiarane ikkje vert forventa å vere til stades i skulen si opningstid, korleis vurderer ein at oppgåvene og ansvaret til leiarane skal ivaretakast?
- c. Dersom leiar har fast undervisning som del av stillinga, korleis vurderer kommunen då at krava til fleksibilitet, sjølvstende og uavhengigheit i stillinga er ivareteke?

Styringsrett

I innstilling O nr 18 (2005-2006) i samband med ny arbeidsmiljølov, framgår fylgjande: “Unntakene gjelder arbeidstakere som selv prioriterer sine oppgaver, som selv bestemmer hva de skal gjøre og hvordan arbeidet skal utføres». Også KS si personalhandbok understrekar at arbeidstakarar som er unntatt frå overtid må kunne styre eiga arbeidstid (fråvær av kontroll av arbeidstida frå overordna).

Arbeidsgjevar må gjere fylgjande vurdering:

- a. Korleis og i kva grad vil leiarane sjølv prioritere sine arbeidsoppgåver?
- b. Korleis og i kva grad vil leiarane sjølv avgjere kva dei skal gjere og korleis og når arbeidet arbeidet skal utførast?

Omgrepet «klare leiarfunksjonar»

Vi syner også til Johansen og Stueland, Arbeidsmiljøloven, Kommentarer og praksis, side 385-386, der dei drøftar omgrepet “klare lederfunksjoner”:

«Med klare lederfunksjoner menes en arbeidstaker med større ansvar. Arbeidstakeren bør ha myndighet til å treffe selvstendige avgjørelser på virksomhetens vegne. Arbeidstakerens reelle fullmakter er av sentral betydning. Hvor stillingen er plassert i organisasjonshierarkiet, er derimot ikke avgjørende. En eventuell delegasjons- og avgjørelsesmyndighet må være reell. Der for eksempel arbeidstakerens overordnede har fullmakt til å overprøve beslutninger, trekker dette i retning av at avgjørelsesmyndigheten ikke er reell.»

- **Arbeidsgjevar må gjere fylgjande vurdering:**
 - a. Korleis og i kva grad vil ein leiar kunne treffe avgjerder på vegne av verksemda?
 - b. Korleis og i kva grad vil overordna ha fullmakt til å overprøve leiar sine avgjerder?

Omfang av unntaka

- Arbeidstilsynet skriv på sine nettsider at adgangen til unntak frå AML vert nytta i større omfang enn det som har vore meininga med lova. Arbeidstilsynet gjev også råd til arbeidsgjevar:
 - Er du i tvil om stillingen er ledende eller særlig uavhengig, skal du falle tilbake på hovedregelen om at arbeidstidsreglene gjelder.
 - Hvis arbeidstakerens stilling reelt sett ikke er ledende eller særlig uavhengig, har arbeidstaker rett på overtidbetaling.
 - Arbeidstidsreglene er fleksible, og kan løse mange av de behovene dere har i virksomheten uten å benytte disse stillingskategoriene.
 - Du er ansvarlig for at arbeidstakerne ikke blir utsatt for uheldige fysiske eller psykiske belastninger. Arbeidstakerne har også krav på å få ivaretatt de sosiale behovene sine.

Arbeidsgjevar må gjere fylgjande vurdering:

- a. Kva element i arbeidstidsreglane i AML er til hinder for å løyse behova i skulane?
- b. Korleis vil arbeidsgjevar ivareta sitt ansvar for å sikre at leiarane ikkje vert utsett for uheldige fysiske eller psykiske belastningar?

Fullt ut forsvarleg arbeidsmiljø

Sjølv om tilsette er unnateke reglane om arbeidstid, har dei likevel eit krav om eit arbeidsmiljø og ei arbeidstid som er fullt ut forsvarleg. Arbeidstilsynet skriv på sine nettsider:

- Feil bruk av stillingstitlene kan føre til at arbeidstakeren ikke får betalt for overtidsarbeid. I tillegg kan det påvirke arbeidstakerens helse og sosiale liv negativt. Innflytelse på egen arbeidstid og stor fleksibilitet til å ta egne valg kan for mange oppleves som et gode. Har arbeidstakeren reelt sett ikke denne friheten, kan det føre til stor arbeidsbelastning. Dette kan igjen føre til
 - søvnforstyrrelser og tretthet
 - redusert fysisk og mental funksjon
 - større risiko for å gjøre feil, noe som påvirker sikkerheten på arbeidsplassen
 - fysiske og psykiske helseplager
 - vanskelig balanse mellom arbeidstid og fritid

Utdanningsforbundet får mange tilbakemeldingar frå leiarar i skule og barnehage som opplever at jobben påverkar eiga helse og sosiale liv negativt. Dette gjev seg m.a. uttrykk i få søkjarar til ledige leiarstillingar i sektoren vår. Vi oppmodar kommunen om å innta ei føre-var-haldning i denne saka.

Arbeidsgjevar må gjere fylgjande vurdering:

- a. Korleis vurderer kommunen at leiarane er sikra eit fullt ut forsvarleg arbeidsmiljø ved å fjerne reglane for arbeidstid?

Eit lønsnivå som føreset høgare arbeidsinnsats

Mange leiarar i skulen har om lag same grunnløn som fleire av sine tilsette. I fleire tilfelle vil tilsette ha ei høgare løn dersom ein tek omsyn til funksjonstillegg og utbetalt overtid td ved vikartimar. I Ot.prp drøftar departementet samanhengen mellom arbeidstid og løn:

- Departementet viser til at de arbeidstakere som i dag er unntatt fra arbeidstidsreguleringen i arbeidsmiljøloven, ofte har et lønnsnivå som forutsetter en viss arbeidsinnsats utover vanlig arbeidstid uten at overtidarbeid reguleres særskilt.

Arbeidsgjevar må gjere fylgjande vurdering:

- a. Korleis vurderer kommunen at leiarane har eit lønsnivå som føreset arbeidsinnsats utover vanleg arbeidstid?

Her protesterer rektorene:

Askøy

[Rektorer slår alarm](#): «Skoleledere blør neseblod, har hjertebank og høy puls»

Bærum

[Et rektoroppør](#) som ikke kan trylles bort

Fauske:

17 ansatte ved én skole har sagt opp: – [Ei varsla krise](#)

Fredrikstad

Alle rektorene i Fredrikstad [roper varsko](#): Mener situasjonen er verre enn noen gang

Gjøvik

Rektor: [Mangler penger](#) – lei av å velge hvem av elevene som får hjelp

Grimstad og Arendal

Lærere slår alarm om kravstore foreldre: – [Føler de mister kontrollen](#)

Harstad

[4 av 11 skoler i Harstad uten rektor](#): – En jobb med store forventninger

Rektorer over hele landet protesterer: Her er de som startet «opprøret»

En gruppe rektorer og andre skoleledere slo i fjor alarm om situasjonen i Askøy-skolen. Nå gjør rektorer over hele landet det samme.



Disse skolelederne på Askøy startet det såkalte Lederbrølet i 2023. Bak fra venstre: Randi Nordnes Olsen, Karen Wollberg, Dag-Erik Holmedal, Lars Magne Brurberg Olsen. Foran fra venstre: Veronika Henriksen, Hanne-Guri Hellevang, Lise Jakobsen

FOTO: HELENE VALHOVD



✉ Stein Ove Korneliussen
Journalist

Publisert 24. mai kl. 05:49
Oppdatert 24. mai kl. 07:53

Inderøy

Fortsatt [ingen ansatt som rektor](#) – utsetter prosessen

Lillestrøm

[Protesterte mot millionkutt](#) i Lillestrøm

Namsos

Slår alarm om [mer vold og trusler i grunnskolen](#) i Namsos: – Bekymringsfull utvikling

Nittedal

– [Det er krise](#) i norsk skole

Oslo

[Oslos skolebygg forfaller](#). Rektor slår alarm

Porsanger

Lakselv Barneskole [klarar ikke dekke lovpålagt undervisning](#)

Sandnes

Jakter [skolens tredje rektor](#) på fem år

Sarpsborg

[Setter inn to rektorer](#) i nytt prosjekt på Hafslund ungdomsskole

Sel

Har sagt opp – [nå mangler Sel rektorer ved tre skoler](#)

Leiarbrølet