

Løn for leiarar

Lønspolitikk og lønsforhandlingar for leiarar

Lønssnivå og lønsutvikling

Berit Dale
Bjørn Olav Tveit

Leiarkurs
31. mars 2025



Forhandlingar

- Anslag løns- og prisvekst SSB, Finansdepartementet og Norges Bank
 - TBU og TBSK
 - Frontfaget
 - Staten – frontfaget i det offentlege
 - KS
 - Helseforetak
 - Ulike private aktørar
-
- Lokale forhandlingar i kommunar og fylkeskommunar

Tariff 2025

- Mellomoppgjer
- SSB anslag lønsvekst 2025, des 24: 4,3%
- TBU prisvekst: 2,7% (oppjustert etter uventa prisvekst januar 2025)
- Overheng KS 2025: 2,0%
- Glidning KS 2025: 0,3%
- 18.03.2025: Brot i frontfaget

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

HTA 3.2 Lokal lønspolitikk

Hovedtariffavtalens lønnssystem forutsetter at det utarbeides en lokal lønspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte, slik at det skapes forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønns- politikken. Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av den lokale lønspolitikken, for å sikre at det er sammenheng med kommunens/fylkes- kommunens/virksomhetens mål. Den lokale lønspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner. Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.



Hovedtariffavtalen KS-området

TARIFFPERIODEN 1.5.2024–30.4.2026



HTA 3.2. Lokal lønspolitikk, forts

Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel.

Lønns- politikken skal bl.a. bidra til å:

- motivere til kompetanseutvikling
- motivere til mer heltid
- beholde, utvikle og rekruttere
- sikre kvalitativt gode tjenester
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- fremme bærekraftig bruk av kompetanse

Det gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillings- grupper i kommunen/fylkeskommunen/bedriften.



3.2.1. Lokale drøftinger

De lokale parter skal etter initiativ fra arbeidsgiver, årlig avholde ett eller flere lønnspolitiske drøftingsmøte(r) som samlet omfatter alle lønnskapitlene. Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes også særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel 3.4, 4 og 5.

Drøftingene tar utgangspunkt i kommunens/fylkeskommunens/bedriftens totale situasjon, lokal lønnspolitikk, retningslinjer for lokale forhandlinger (jf. vedlegg 3) og bruk av Hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene kriterier for lokale lønnstillegg.



Lønspolitikk – døme Voss

2 Mål for lønspolitikken

Løn er eit personalpolitisk verkemiddel, og lønspolitikken skal bidra til at kommunen når dei måla som er fastsett.

Lønspolitikken skal:

- Gje medarbeidarane ei løn som står i forhold til ansvar, oppgåver og mynde i stillinga.
- Gje medarbeidarane ei løn som verkar til å rekruttera og halda på dyktige medarbeidarar på alle plan.
- Gje medarbeidarane ei løn som stimulerer til at medarbeidarane sine kvalifikasjonar og kompetanse står i høve til kommunen sitt behov.
- Vera eit fleksibelt verkemiddel der grunnleggjande verdiar for tilsette og kriteria for god leiing er viktige føringar.
- Vera marknadsrelatert og konkurransedyktig i forhold til dei arbeidsgjevarane me naturleg vil samanlikne oss med
- Stimulera til læring og kompetanseutvikling for alle medarbeidarar
- Stimulera til innsats og gode resultat
- Ha eit medvite forhold til lønsskilnader, lønsnivå og lønsutvikling



Lønspolitikken skal mellom anna bidra til å:

- motivera til kompetanseutvikling
- motivera til meir heiltid
- behalde utvikla og rekruttera
- sikra kvalitativt gode tenester
- fremja og ivareta likestilling mellom kjønna



Løn og kompetanse

6.2 Kompetanse

Kompetanse er samansett av to delar: **Dugleik og vilje** (henta ifrå boka "Ledelse, verktøy og virkemidler" av Morten Emil Berg/2000) .

Dugleik er samansett av kunnskap, erfaring og utdanning, og **vilje** er samansett av motivasjon, innsats og engasjement. Eitt av føremåla med lønspolitikken er at den skal bidra til læring og kompetanseutvikling.

Kompetanseutvikling kan skje ved å auka realkompetansen gjennom nye oppgåver i arbeidet, kurs, sertifiseringar eller liknande.

Avtale om etter- og vidareutdanning skal signerast av næraste leiar før oppstart av studie.

Følgjande punkt vert lagt til grunn for godkjenning av auka lønnskompetanse:

- Fagleg relevans
- Kompetansen vert nytta i det daglege arbeidet
- Kompetansen vert delt med andre
- Kompetansen skal vera relevant i høve til noverande/evt. framtidige oppgåver i Voss herad. Må vera minst 15 studiepoeng for å få tillegg.
- Det må og vera eit reelt behov hjå arbeidsgjevar for kompetansen.

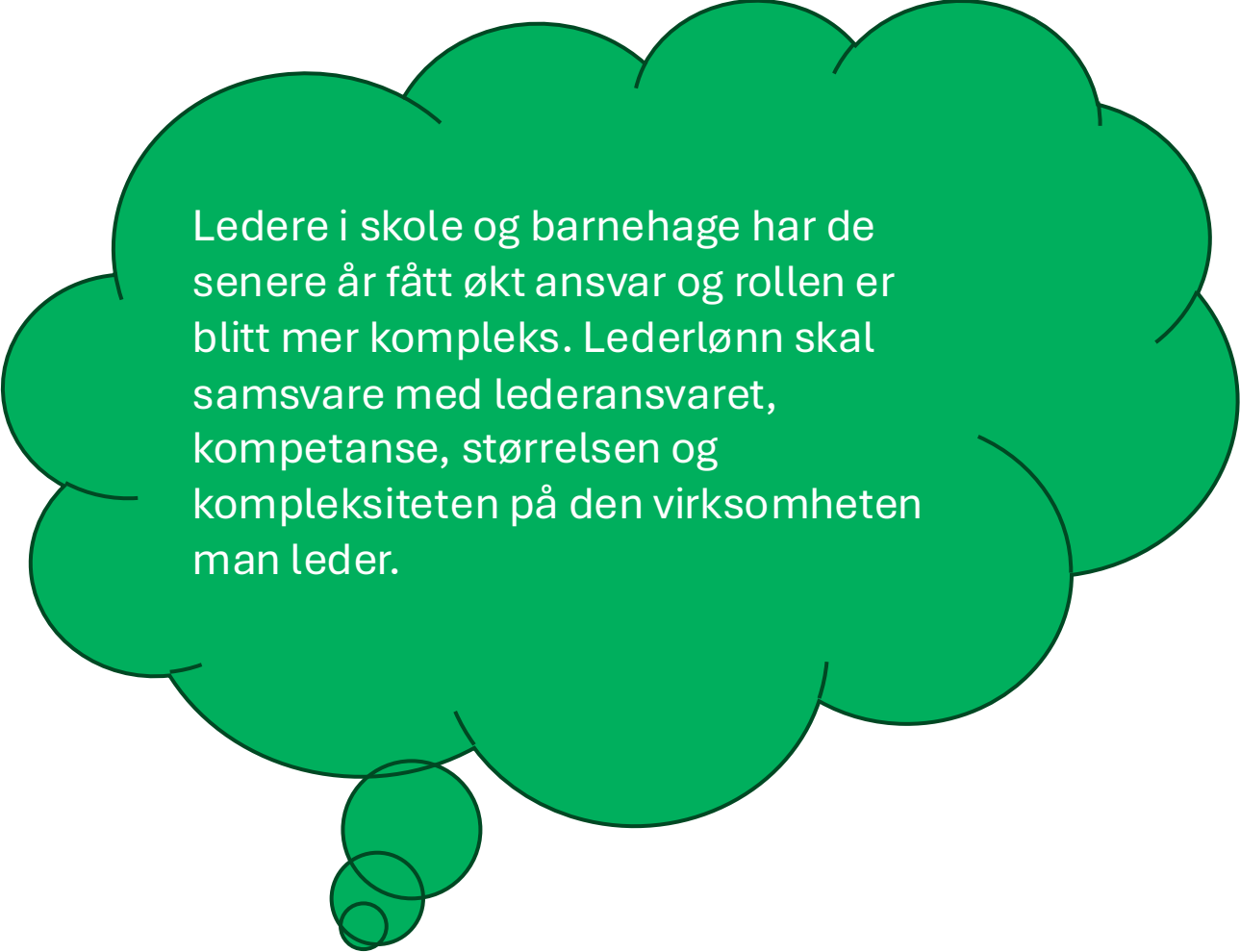
15 studiepoeng gi kr 6250, 30 studiepoeng gi kr 12500, 45 studiepoeng gi kr 18750 og 60 studiepoeng kr 25000 auke i årslønn. Endringa trer i kraft frå og med dato for innlevert dokumentasjon på ny kompetanse (automatikk).

Hovudregelen er at det ikkje vert gjeve lønsauke for meir enn 60 studiepoeng.

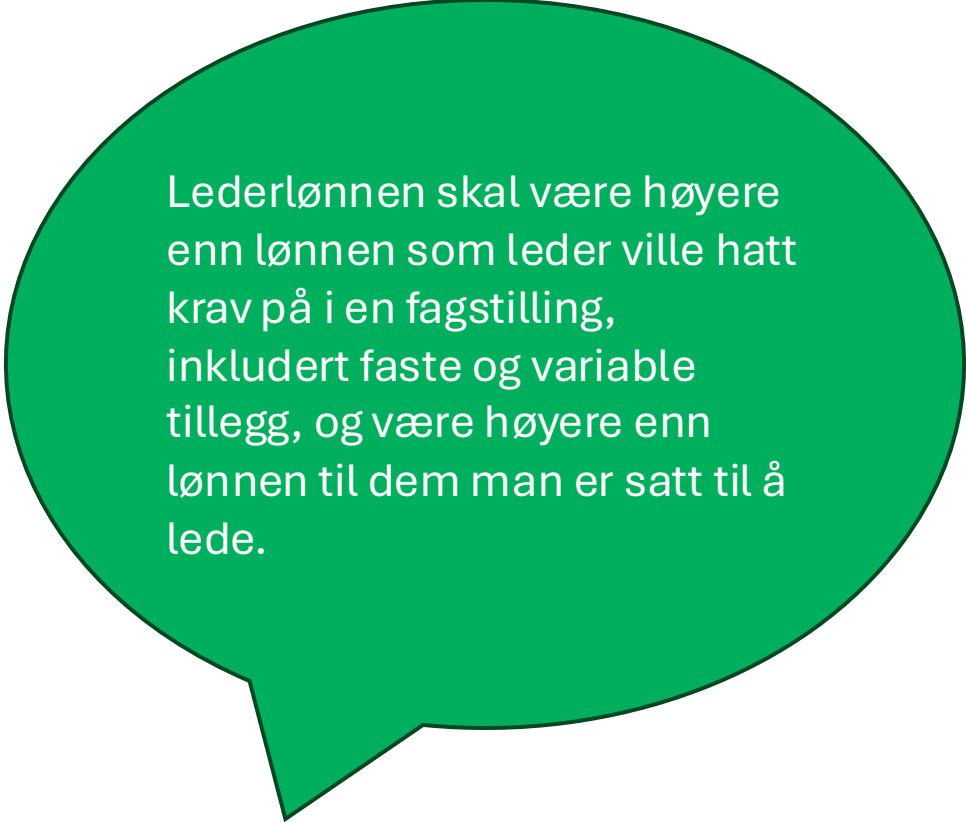
Ufaglærte som tek fagbrev, fagarbeidarar som tek fagskule, tilsette med bachelor som tek spesialisering, så vil dette gje ny stillingskode og ny løn etter reglane i HTA.



Utdanningsforbundet sin lønspolitikk for leiarar



Ledere i skole og barnehage har de senere år fått økt ansvar og rollen er blitt mer kompleks. Lederlønn skal samsvare med lederansvaret, kompetanse, størrelsen og kompleksiteten på den virksomheten man leder.



Lederlønnen skal være høyere enn lønnen som leder ville hatt krav på i en fagstilling, inkludert faste og variable tillegg, og være høyere enn lønnen til dem man er satt til å lede.

Kap 3.4. Leiarar

- Kap 3.4.0 Innleiande merknadar og stillingskodar for leiarar
- Kap 3.4.1 Toppleiarar
- Kap 3.4.2 Lederavlønning – virksomhetsleder
 - **Leiarar som i si stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar**
- Kap 3.4.3 Lederavlønning – leder
 - **Leiarar som i si stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar**



3.4.4 Forhandlingsbestemmelser og tvisteløsning for kap. 3.4.2 og 3.4.3

Forhandlingene gjennomføres en gang pr. år. Det kan ved forhandlinger avtales at hele eller deler av lønnsfastsettelsen foretas av arbeidsgiver. Virkningsdato for lønnsendringer er 1.5. med mindre partene lokalt kommer til enighet om annen dato for iverksetting. Forhandlinger etter denne bestemmelsen bør gjennomføres i tidsrommet mellom 1.5. og 1.10. hvert år.

Grunnlaget for forhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- kompetanse

Oppnås ikke enighet, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling i lokal nemnd. jf. Hovedavtalen del A § 6-2. Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeids- givers siste tilbud skal da vedtas.

Lokale forhandlinger



3.2.2 Lønnsutviklingssamtale

Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.



Kven har fått meir enn reint matematisk fordeling?

Stillingsgrupper		Sentrale lønnstillegg per 1.5.2024						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	31 300	24 800	22 000	22 000	22 000	22 000	22 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	22000			22 000	22 000	22 000	25 800
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	22000			22 000	22 000	22 000	26 100
Gruppe 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	22000			22 000	22 000	22 000	27 300
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	22000			23 500	23 500	23 500	28 500
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	22000			25 600	25 600	29 200	30 700
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	22000			29 700	29 700	29 700	35 500
	Lektor med tilleggsutdanning	22000			30 000	30 000	30 000	37 000

Kumulert 3 siste år

	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Lektor med tilleggsutdanning
2018 - 2019	3,5	3,7	4,7	5,6	4,0	2,9	3,3	3,0
2019 - 2020	4,0	4,0	5,0	6,4	4,4	3,1	3,4	3,3
2020 - 2021	7,2	7,8	8,7	10,8	8,8	7,3	7,2	7,2
2021 - 2022	10,2	11,0	11,8	14,1	12,3	10,2	9,8	9,5
2022 - 2023	16,9	17,5	18,2	21,0	19,0	17,4	15,7	16,5
2023 - 2024	22,8	23,0	23,6	26,0	24,1	22,6	20,7	21,7

	Stillinger uten særskilt krav om utdanning	Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	Lektor med tilleggsutdanning
2021 - 2022	2,8	3,0	2,9	3,0	3,2	2,7	2,4	2,1
2022 - 2023	9,0	9,1	8,8	9,2	9,4	9,4	7,9	8,6
2023 - 2024	14,5	14,1	13,7	13,7	14,1	14,2	12,6	13,5

2024 Oversikt løn til leiarar i Vestland kap. 3 & 4.

Førebels overordna oversikt



2024

- Ramme i KS 5,2 %
- Lokale forhandlingar i kap. 4 (pottforhandlingar 1,1 % pr. 1.10.24)
- Leiarar i kap. 4 fekk 4,1 % pr. 01.05.2024

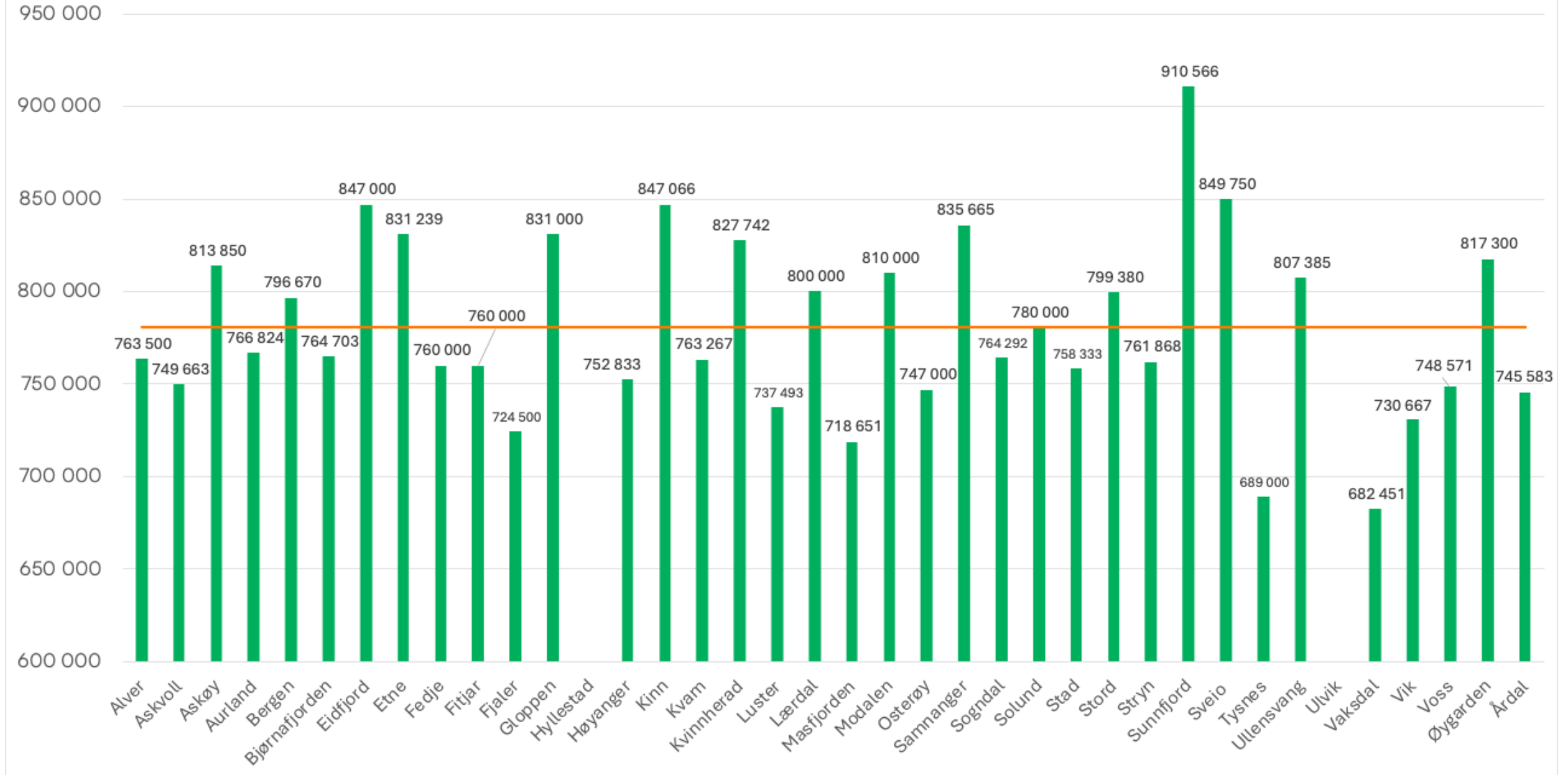


Er unntatt overtidsbestemmingane i Arbeidsmiljølova?



Kommune	Rektor	Styrarar	Rektor oppvekst-senter	Mellomleiar skule
Alver	JA	JA	JA	NEI
Askvoll	JA	JA		
Askøy	JA	JA		NEI
Aurland	NEI	NEI		NEI
Austevoll	JA			NEI
Bergen	JA	JA		JA
Bjørnafjorden				
Bremanger			JA	
Bømlo	JA			NEI
Eidfjord	JA	JA		NEI
Etna				
Fedje	JA	JA		NEI
Fitjar	JA	JA		NEI
Fjaler	JA	JA	JA	JA
Gloppen				
Gulen			JA	NEI
Hyllstad				
Høyanger	JA	JA		JA
Kinn	JA	JA	JA	NEI
Kvam	JA	JA		NEI
Kvinnherad	JA	JA	JA	NEI
Luster	NEI	NEI	NEI	NEI
Lærdal	NEI	NEI	NEI	NEI
Masfjorden	JA	JA		NEI
Modalen				
Osterøy	JA	JA		JA
Samnanger	JA	JA		NEI
Sogndal	JA	JA	JA	NEI
Solund	JA	JA		
Stad	JA	JA	JA	NEI
Stord	JA	JA		NEI
Stryn	JA	JA	JA	NEI
Sunnfjord	JA	JA	JA	NEI
Sveio	JA	JA	JA	NEI
Tysnes	JA	JA		JA
Ullensvang	JA	JA	NEI	NEI
Ulvik				
Vaksdal	JA	JA	JA	JA
Vestland fylkesl	JA			NEI
Vik				
Voss herad	JA	JA		JA
Øygarden	JA	JA		JA
Årdal	JA	JA		JA

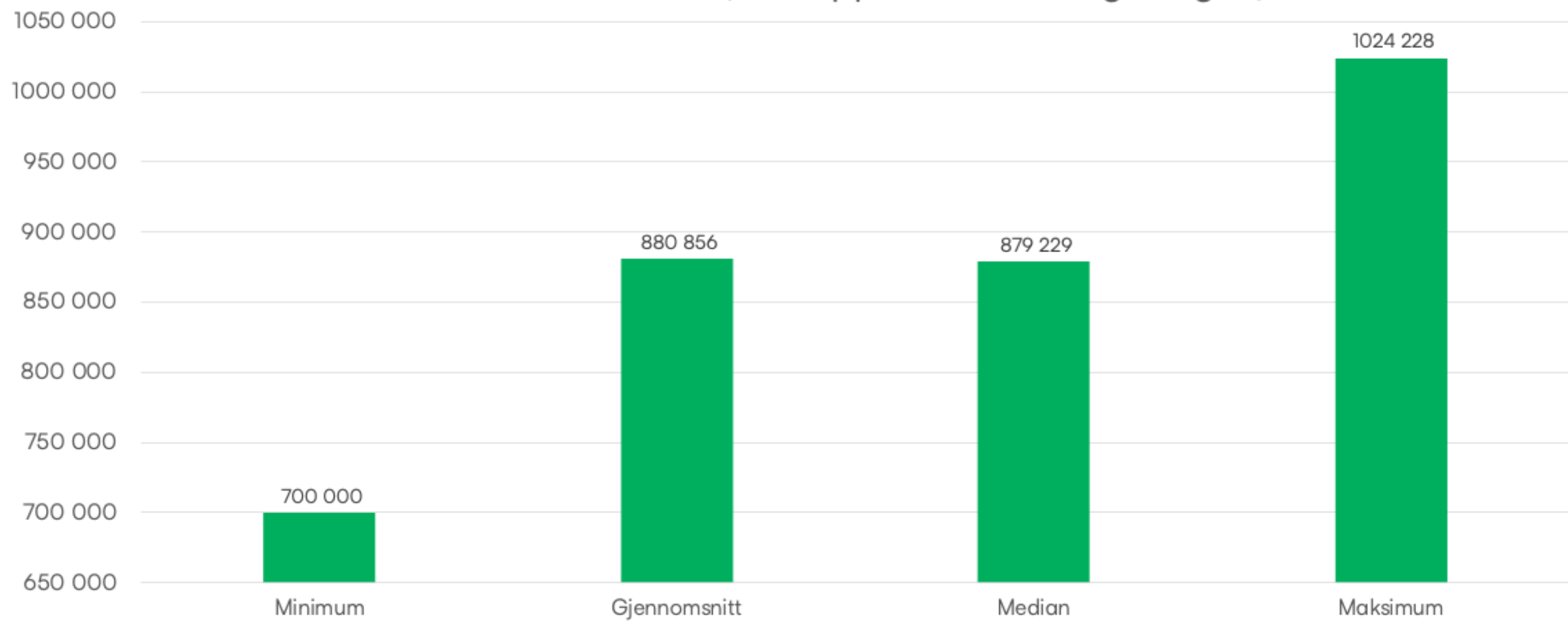
Styrarløn - gjennomsnitt pr. kommune (inkl. Bergen)



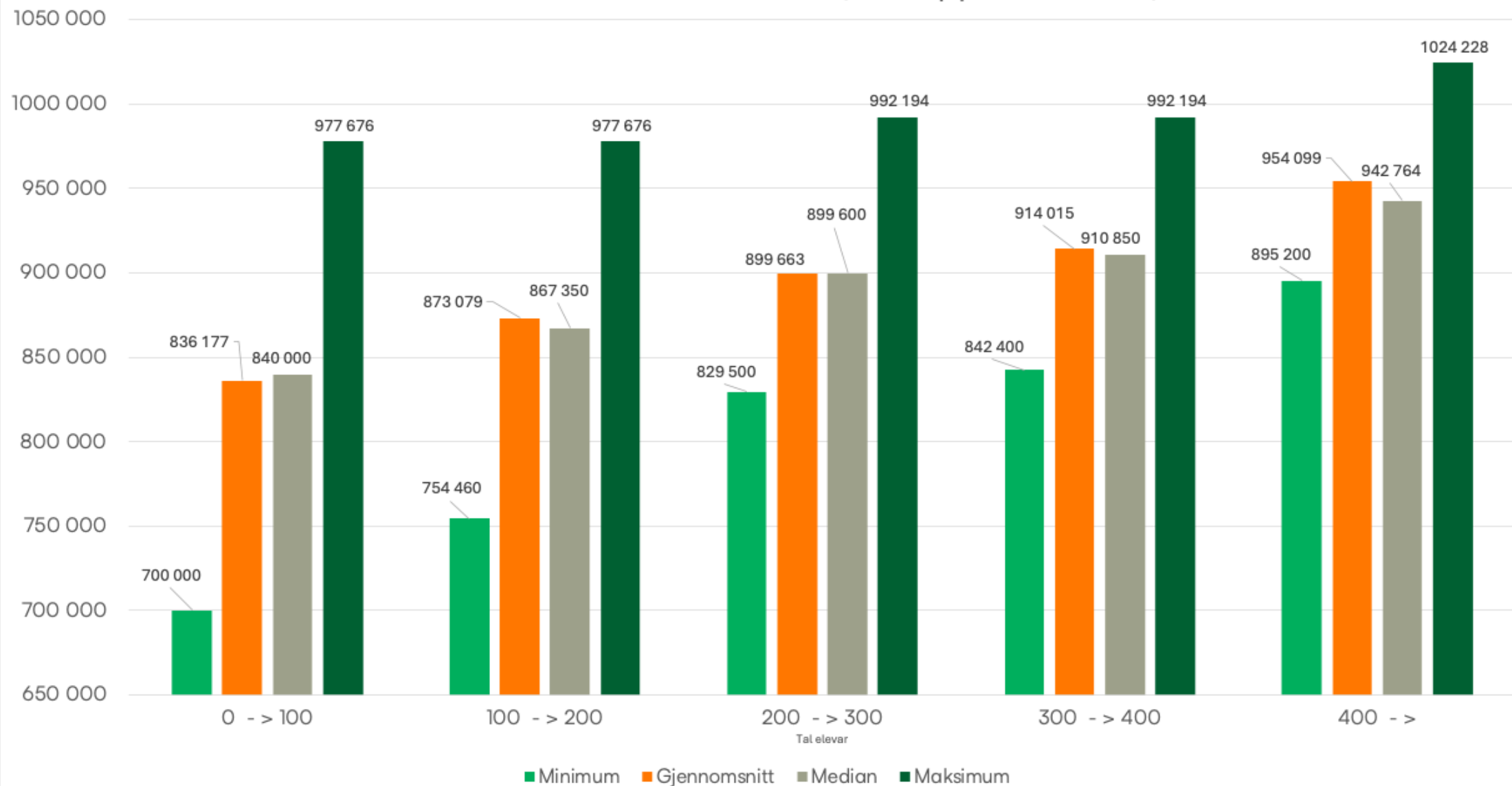
Løn leiarar i skulen og oppvekstsenter



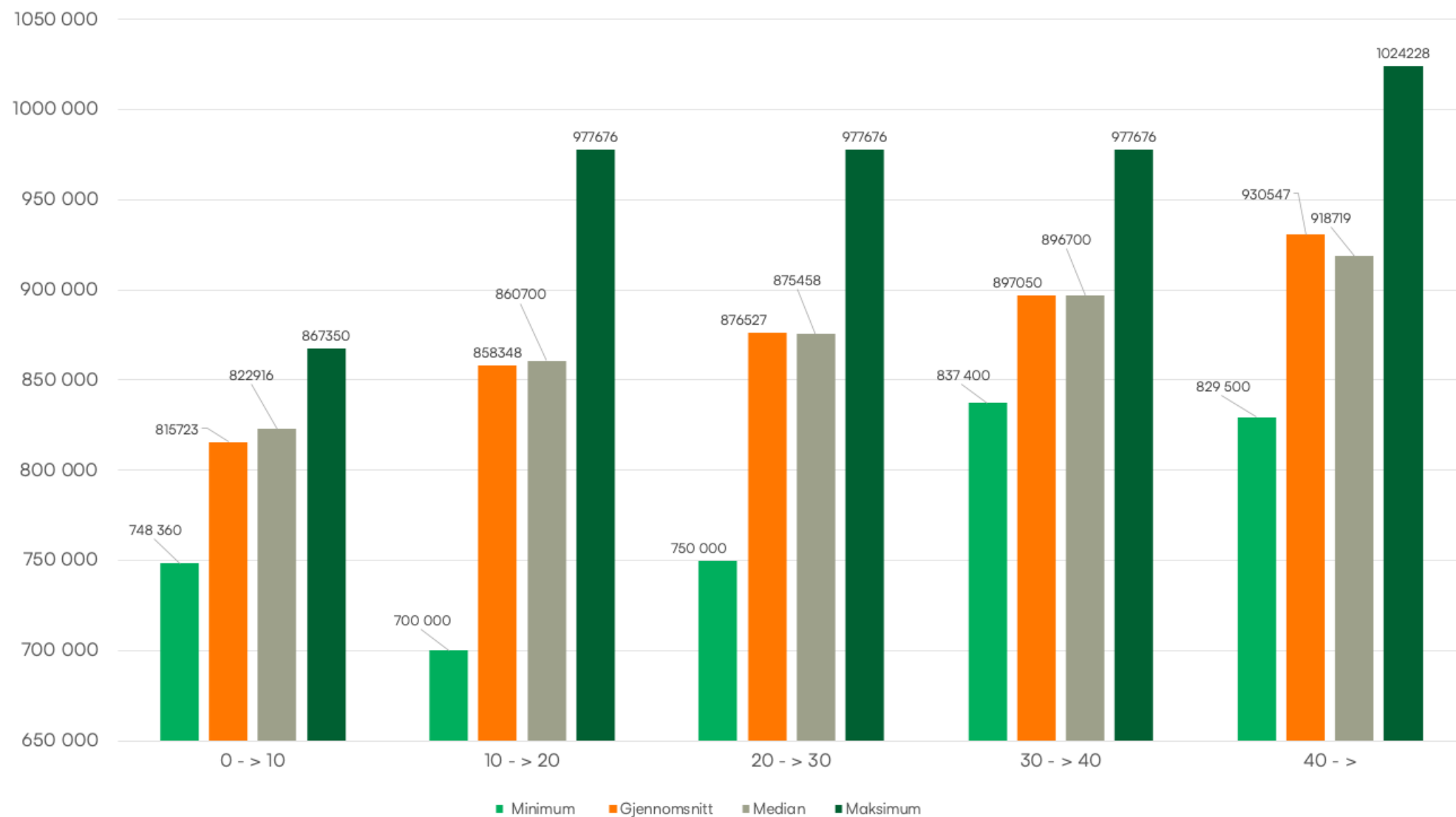
Lønnsnivå - alle rektorar (inkl. oppvekstsenter og Bergen)



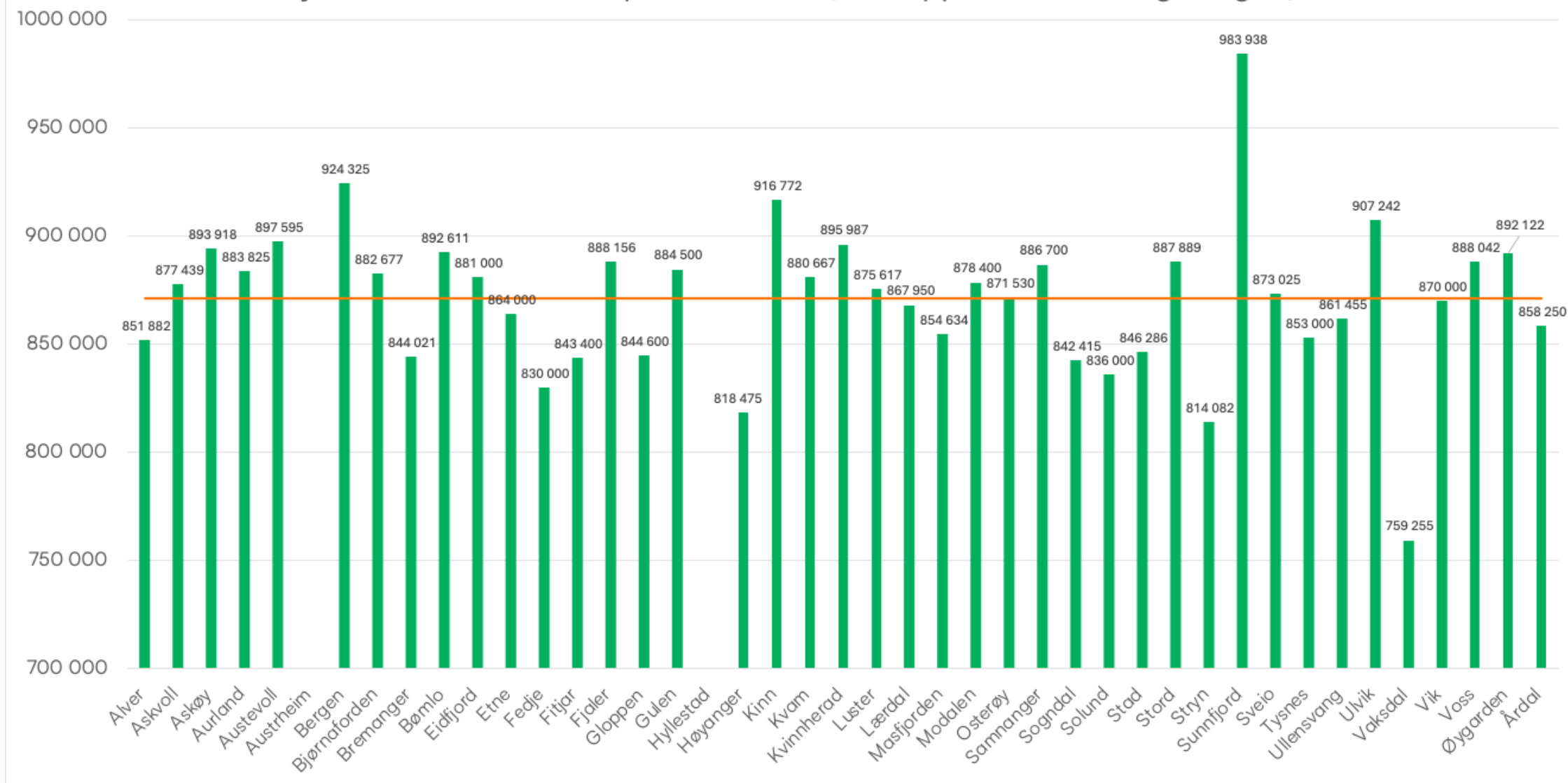
Lønnsnivå rektorar etter elevtal (inkl. oppvekstsenter)



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

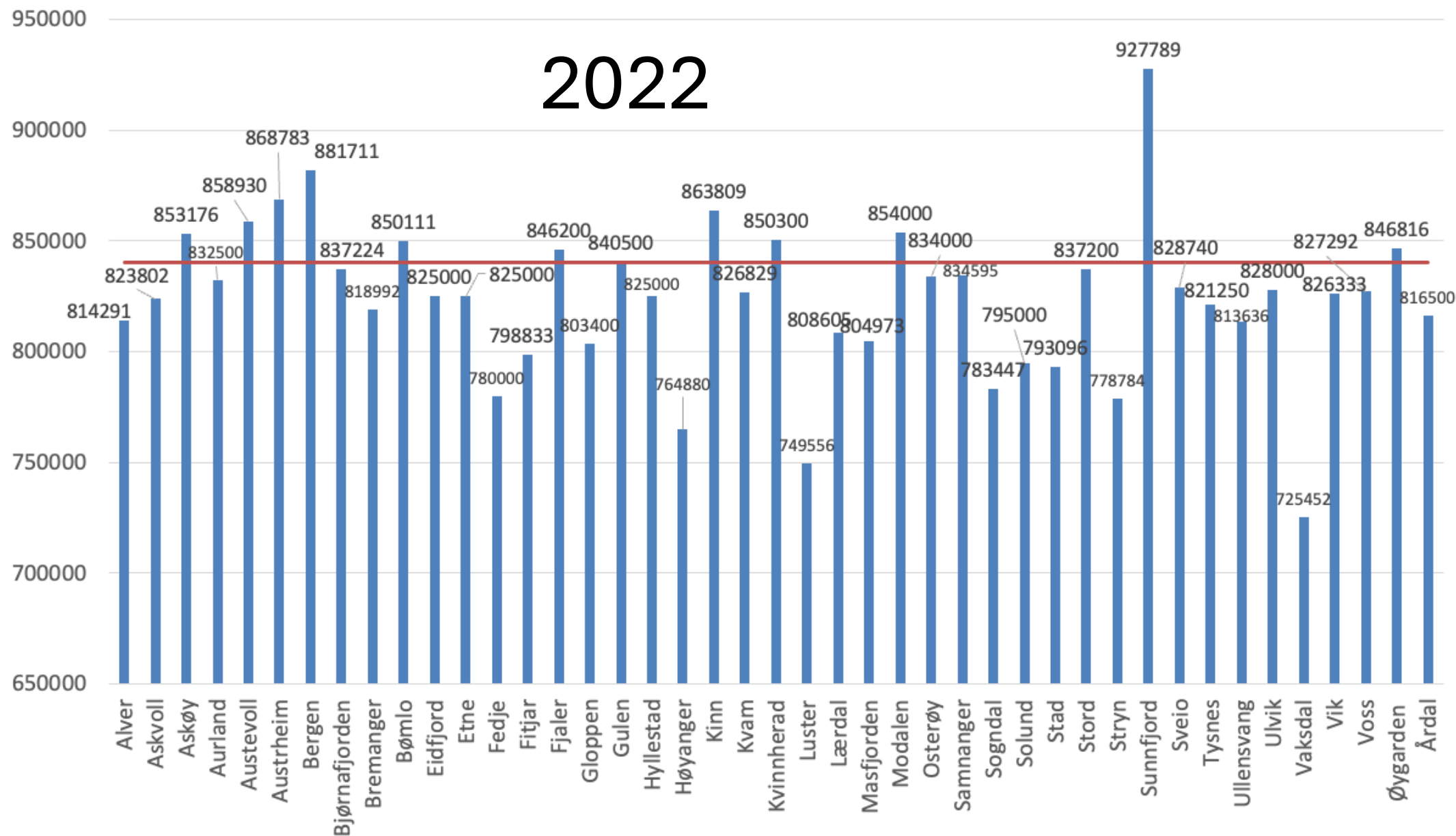


Gjennomsnitt rektorløn pr. kommune (inkl. oppvekstsenter og Bergen)

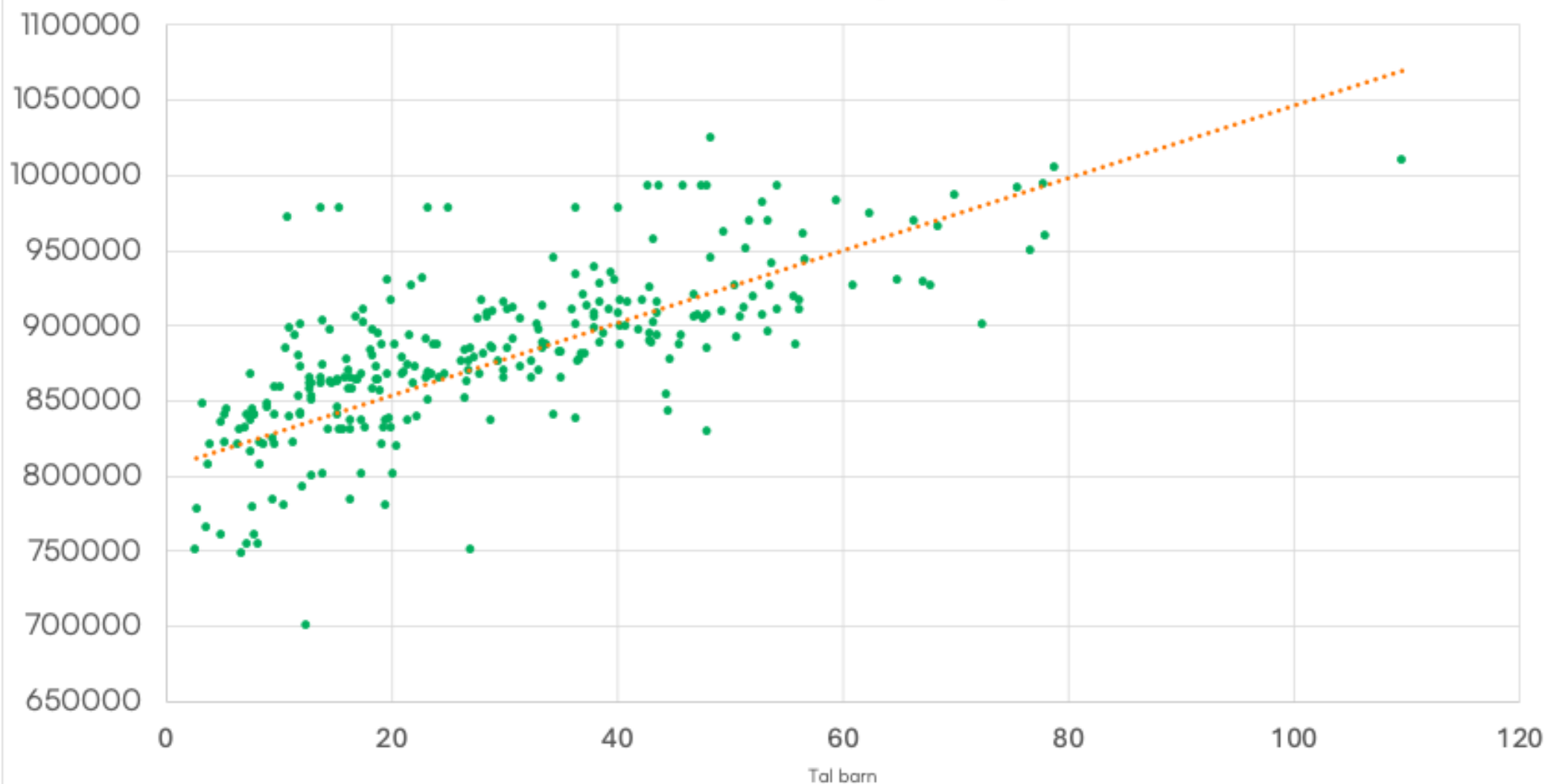


Gjennomsnitt rektorløn pr. kommune (inkl. oppvekstsenter og Bergen)

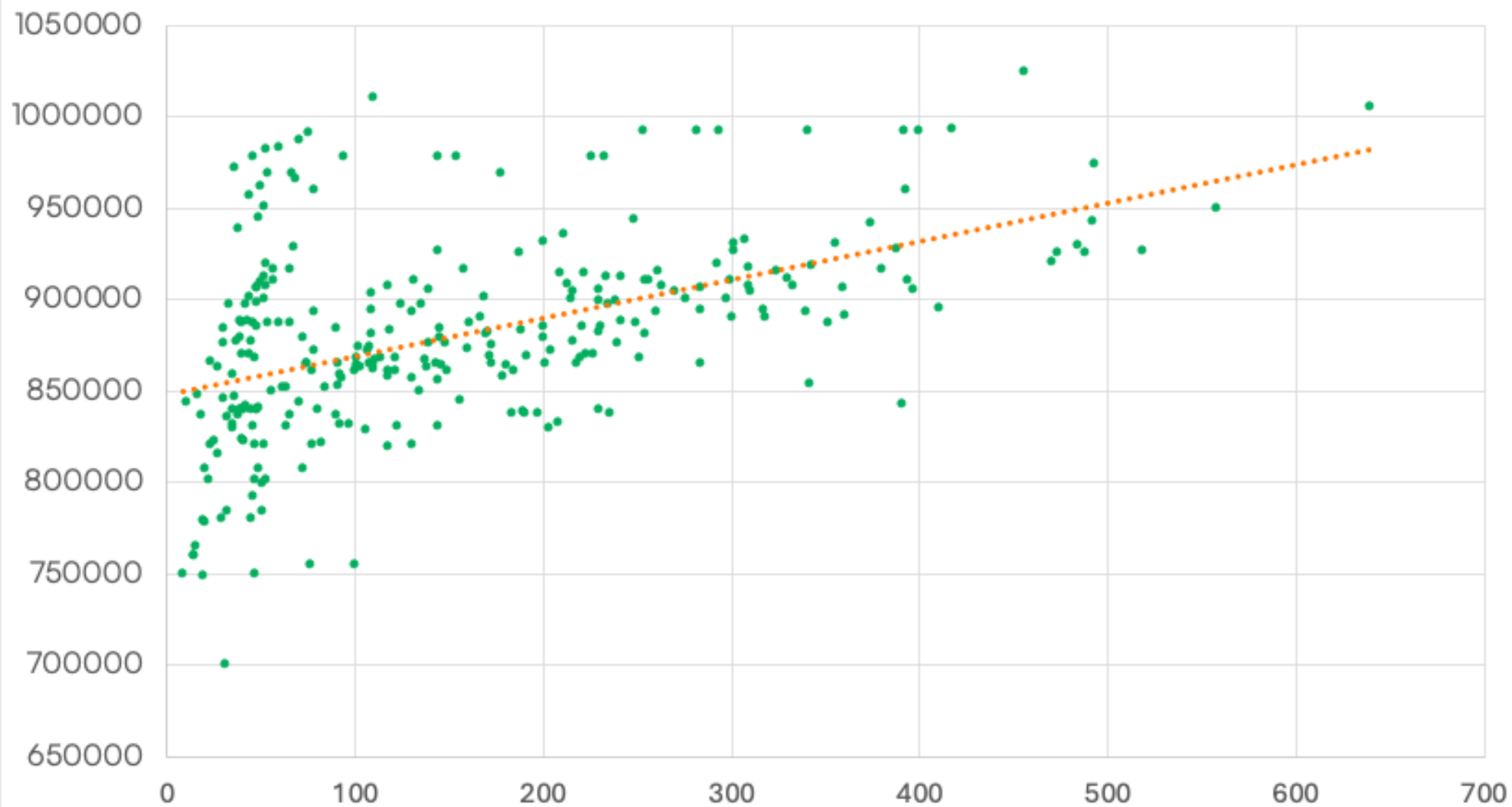
2022



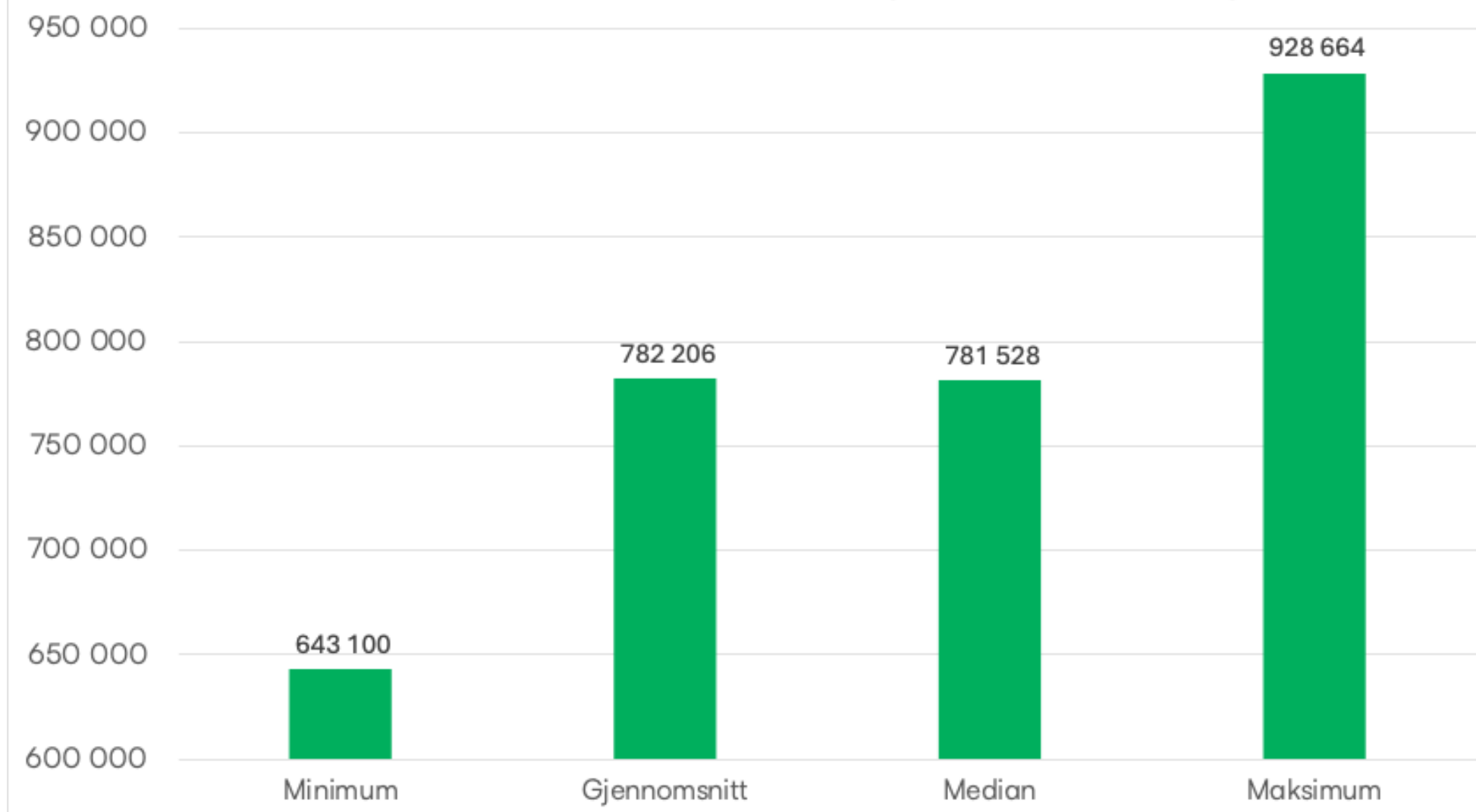
Rektor si løn pr. eining sett i lys av tal årsverk (inkl. oppvekstsenter og Bergen)



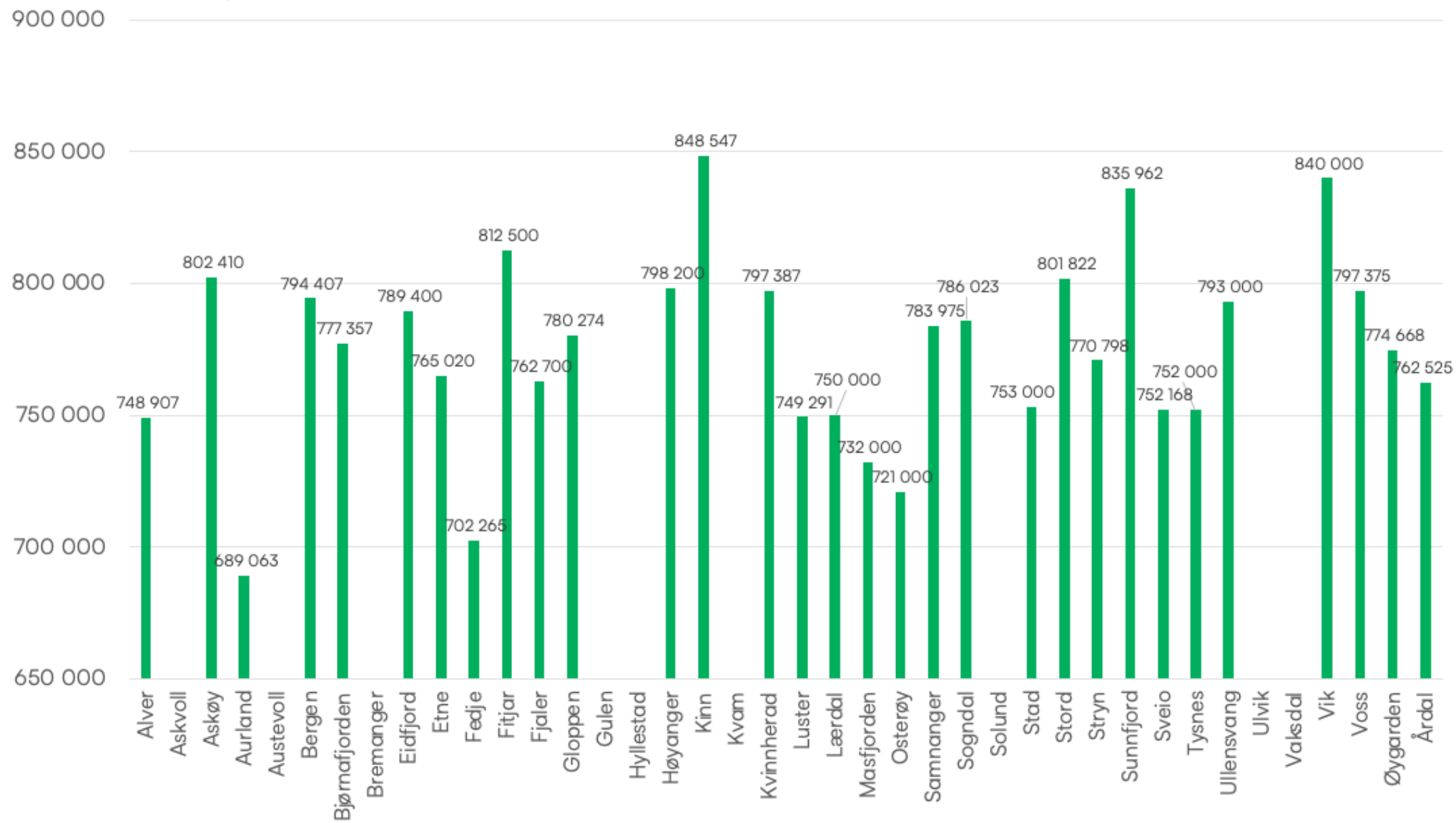
Rektor si løn pr. eining sett i lys av tal elevar (Bergen er med)



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



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



Løn for leiarar:

Bergen

Vestland fylkeskommune

Vaksenopplæringa

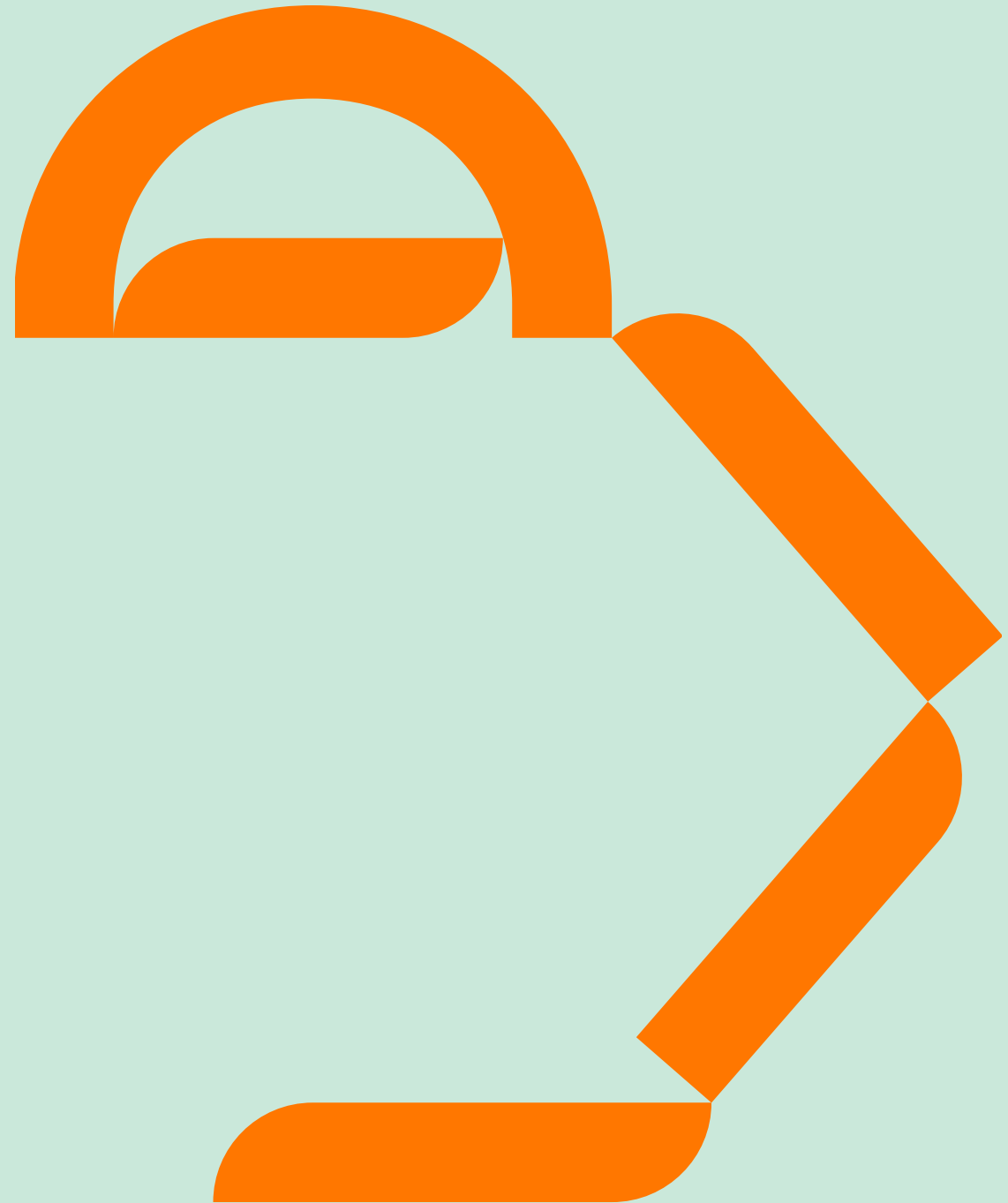


Vaksenopplæringa



Kommune	Løn rektor	Tal elevar	Årsverk
Alver			
Alver vaksenopplæring	830 000	265	13
Askøy			
Vaksenopplæringen i Askøy	890 700	150	10
Gloppen			
Gloppen opplæringscenter	831 000	102	9
Gulen			
Gulen vaksenopplæring	821 000	26	3
Høyanger			
Norsksenteret	745 000	48	5
Kvam			
Kvam Vaksenopplæring	840 000		8
Kvinnherad			
Vaksenopplæringa	903 237	101	11
Osterøy			
Osterøy integrering- og læringscenter		79	9
Stad			
Stad vaksenopplæring	825 000	55	12
Stord			
Stord vaksenopplæring	868 000	255	16
Sunnfjord			
Vaksenopplæring og Integrering	977 676	166	31
Ullensvang			
Vo Odda	840 000	75	6
Vaksenopplæring Kinsarvik	840 000	35	8
Voss			
Voss vaksenopplæring	834 962	203	15

Leiingsressurs i barnehage, skule og oppvekstsenter





SFS2213 pkt 8.2: Ressurs til leiing

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.

Ansatte i lederstillinger skal minst avlønnes med den årslønn vedkommende ville vært garantert i en undervisningsstilling.

SFS2201 pkt 3.1.1. Styrer/leder i barnehage

3.1.1 Styrer/leder i barnehage

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kap 1 [§2.3](#).

I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.

I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.

Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse

oppgavene tidsdimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling.

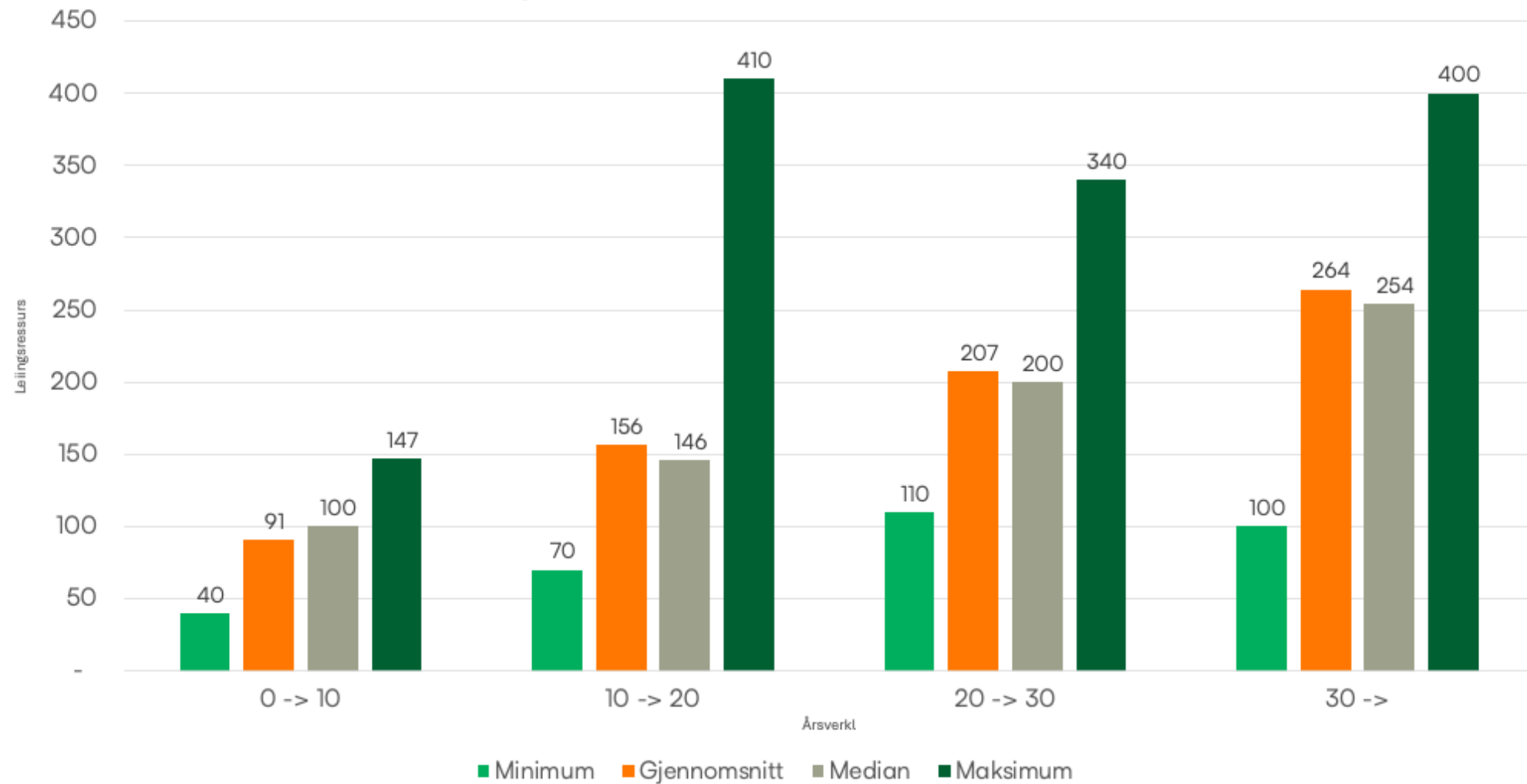
Fellesbestemmelsen [§6.3](#) gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i

stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

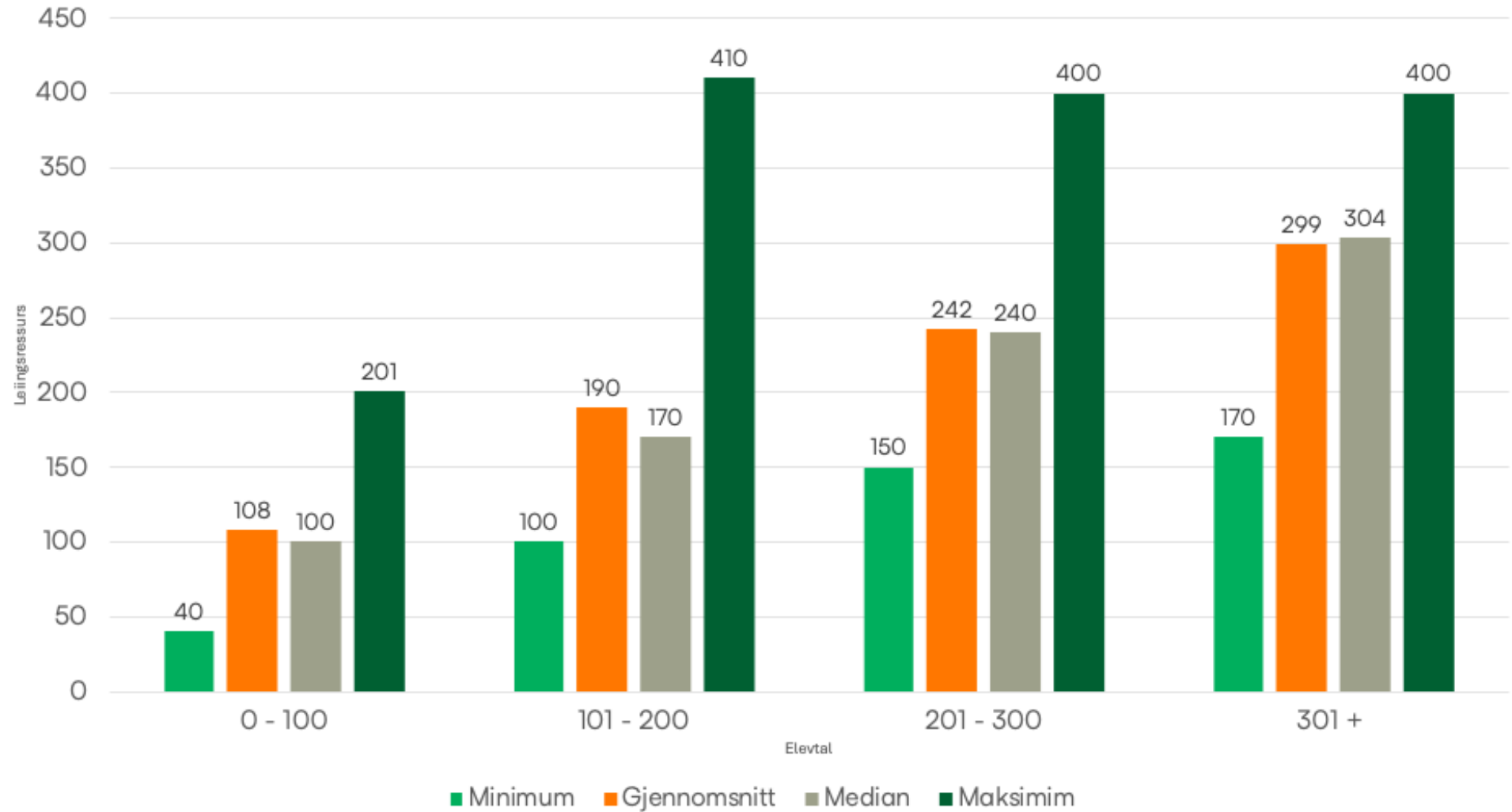
00.04.2025

- Excel-ark

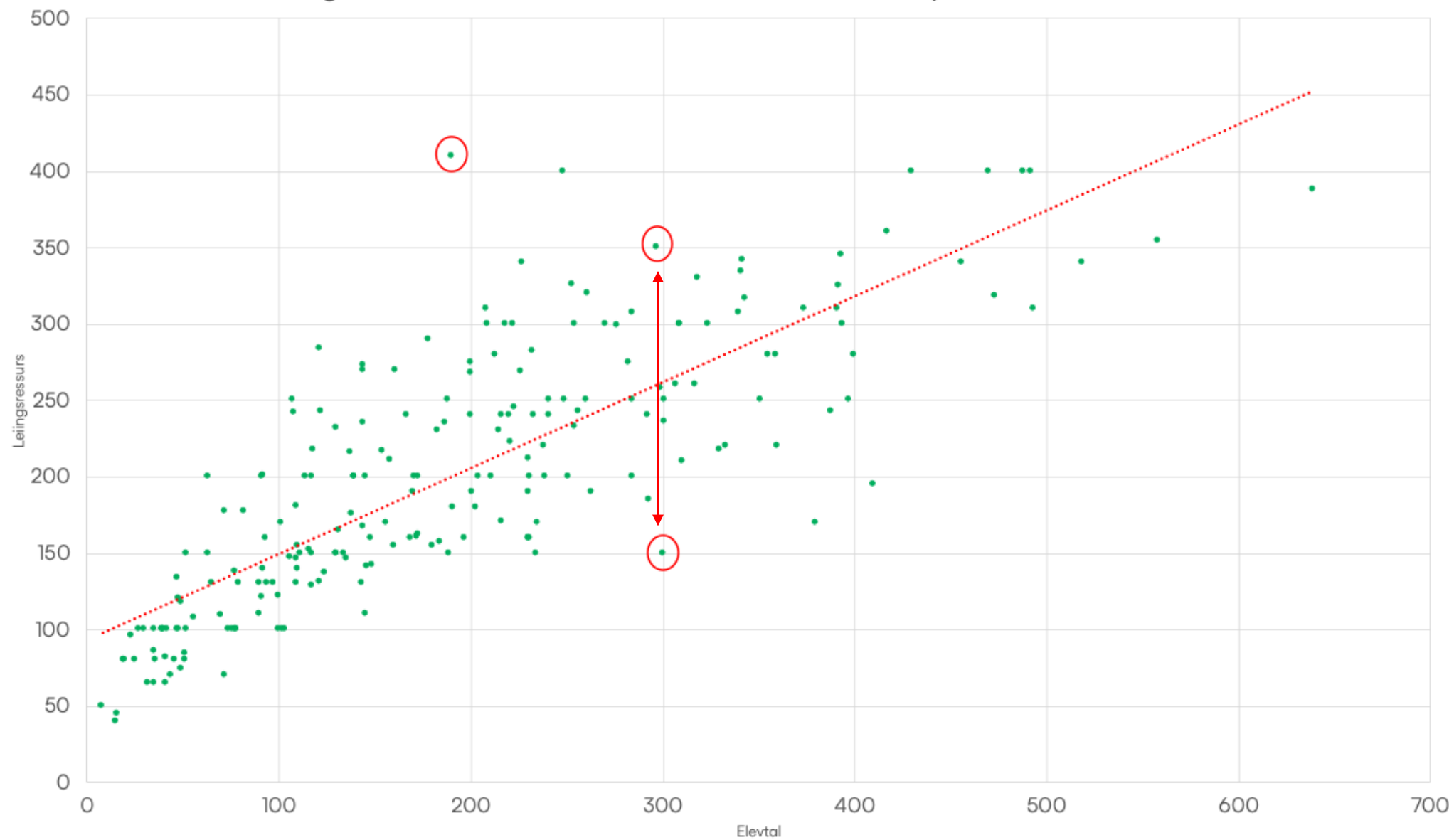
Leiingsressurs i høve årsverk i skulen



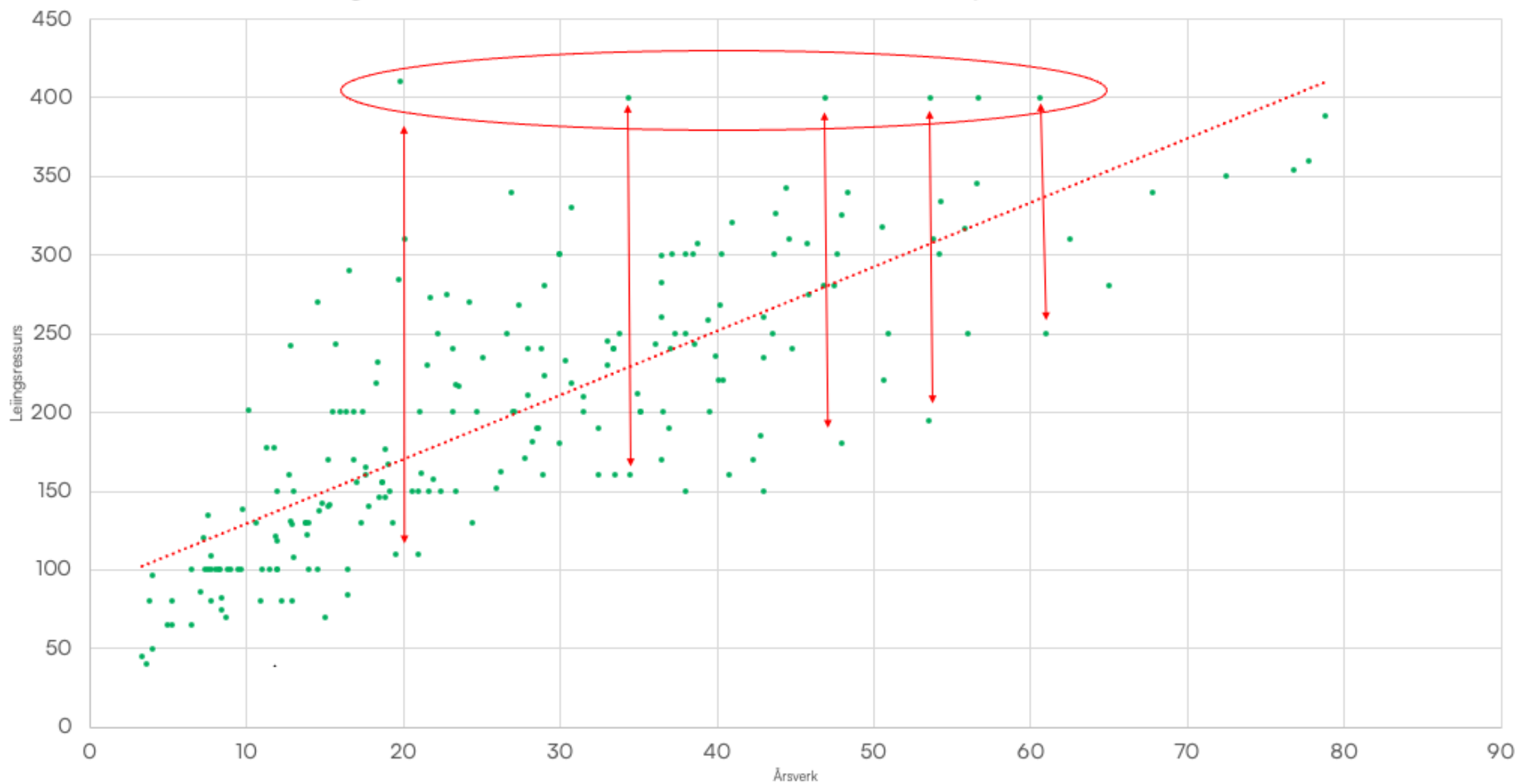
Leiingsressursar etter elevtal i skulen



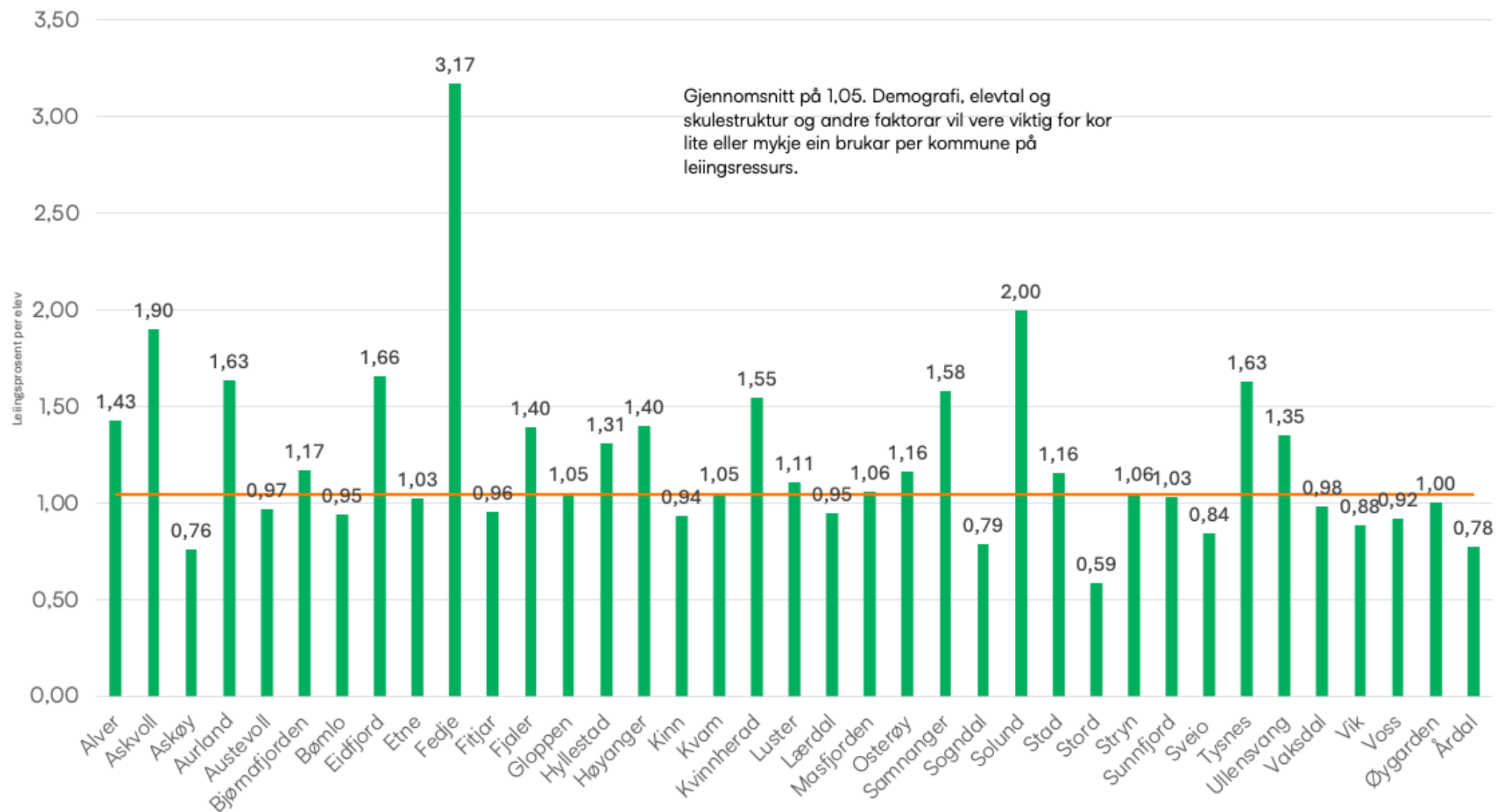
Leiingsressurs i høve tal elevar i skulen (ein prikk = ein skule)



Leiingsressurs i høve årsverk i skulane (ein prikk = ein skule)



Leiingsprosent (%) per elev i skulen per kommune (faktor = samla ressurs/elev)



Leiingsprosent pr. barn i barnehagen (merkantil ressurs ikkje med)

