

# Lønnspolitisk dokument

## Skolelederforbundet

### Innledning

Det er en hovedoppgave for Skolelederforbundet å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår. Dokumentet gir føringer for det lønnspolitiske arbeidet som skal utføres i forbundet sentralt og lokalt. Skolelederforbundet har medlemmer innenfor fire tariffområder; KS, Oslo kommune, Staten og Virke. Prinsippene og anbefalingene her vil gjelde alle tariffområder, men med særlig vekt på KS-området da om lag 90 % av vår aktive medlemsmasse befinner seg her.

Ledere i oppvekstsektoren har fått mandatet å lede opplæring av barn, unge og voksne. Oppvekstsektoren trenger dyktige ledere, motivert og rekruttert av god, konkurransedyktig lønn.

Lønnspolitiske mål for Skolelederforbundet er at ledere skal:

- ha vesentlig høyere lønn enn dem de er satt til å lede. Lønnsutviklingen for den enkelte lederfunksjon skal stå i relasjon til oppgaver og nivå. Lønn skal gjenspeile ansvar og kompleksitet og det innebærer at en leder må tjene mer enn de han/ hun leder.
- ha konkurransedyktig lønn sammenlignet med andre ledere på tilsvarende statlig, kommunalt og fylkeskommunalt nivå.
- ivaretas i lokale lønnsforhandlinger og sikres en lønnsutvikling.
- ha tilgang til oppdatert lønnsstatistikk.
- ha kjennskap til forbundets lønnspolitikk.
- være plassert i kap 3 eller 5 i KS-området.

### Sentrale lønnsforhandlinger

Skolelederforbundet deltar aktivt i de årlige, sentrale forhandlingene gjennom vår hovedsammenslutning – YS. Normalt støtter vi en økonomisk innretning som både inneholder et prosentvist generelt tillegg og avsetning av pott til lokale forhandlinger. Skolelederforbundet tar hvert år ut en konfliktberedskap knyttet til disse forhandlingene. Forhandlingene innebærer et partssamarbeid der Frontfaget (LO-NHO oppgjøret

for konkurranseutsatt sektor) er med på å fastsette ramme for oppgjøret. Skolelederforbundet støtter i hovedsak denne «handlingsregelen».

### Lokale lønnsforhandlinger

En stor del av vår medlemsmasse har sin lønnsutvikling utelukkende knyttet til lokale forhandlinger (HTA i KS-området kap. 3 og 5). Det er viktig å skille disse forhandlingene fra sentralt avtalt lokal pott der en søker å fordele et nøyaktig utregnet kronebeløp.

Forhandlingene i kapittel 3 og 5 er i prinsippet åpne, individuelle forhandlinger der rammen fra det sentrale oppgjøret danner en «norm».

### Kriterier for lønnsfastsettelse

- Lønnsfastsettelse ved tilsetting. Skolelederforbundet anbefaler sine medlemmer å vurdere lønnstilbudet ved tilsetting, sjekke med vår statistikk og eventuelt be om et nytt tilbud dersom tilbudet er under forventning.
- Lønnsrelasjon leder – medarbeider. Dette er for Skolelederforbundet et svært viktig kriterium. Skoleledere skal lønnes høyere enn sine medarbeidere. HTAs garantilønnsystem for høyskolegrupper og lærere gir en garantilønn, men både høyere lønn ved tilsetting, ulike kompetansetillegg og lokale lønns tillegg gir den enkelte lærer en annen og høyere grunnlønn. I tillegg kommer pensjonsgivende sentrale og lokale funksjonstillegg.
- Objektive kriterier som antall ansatte, virksomhetens kompleksitet og skolenivå skal reflekteres i leders lønn. Egne lokale stiger for lederlønn i skoleverket kan være en farbar vei dersom det er kombinert med muligheter for individuelle tillegg. Ved overgang til mindre skole, skal leder beholde lønns plassering.
- Individuelle kriterier er en del av HTA både i KS og Oslo. Skolelederforbundet støtter at leder måles på mål oppnåelse og resultater dersom dette er knyttet til en lederavtale.
- Se for øvrig kriterier for ledere i KS HTA kap. 3.4.1 og 3.4.2 samt Dok. 25, del B, pkt 3 i Oslo kommunes avtaleverk.

### Kapittel plassering i KS`avtaleverk.

Tariffavtalen i KS har pr 2016 gjort det enklere å endre kapittel plassering for ledere. Dette fordi det er etablert en ny hjemmel i kap 3; 3.4.3, som gjelder ledere med budsjett, - økonomi - eller personalansvar. I praksis vil dette gjelde alle våre medlemmer i kap. 4 som i 2016 inneholder lederkoden 7951 eller 7954 (inspektør, fagleder, avdelingsleder, ass. rektor) samt 7451 (styrer i barnehage, SFO-leder).

Skolelederforbundet anbefaler sine lokale ledd å arbeide for at medlemmene plasseres enten i kap 3 eller 5. Begrunnelsen er ganske enkelt at vi ser at det her er mulig å få til en mer forutsigbar og god lønnsutvikling.

## Lønnstvister

I lokale forhandlinger løses eventuell tvist av lokal nemnd (Statens lønnsutvalg i tariffområdet stat). Skolelederforbundet sentralt skal godkjenne brudd lokalt.

## Åremål

Skolelederforbundet anbefaler i utgangspunktet ikke åremålsstillinger. Hovedtariffavtalen i KS hjemler åremål i kap 1 Fellesbestemmelsene § 2.4. Ved åremål skal det gis et betydelig åremålstillegg.

## Ledere og funksjonstillegg

Prinsipielt mener Skolelederforbundet at lederlønna dekker alle nødvendige oppgaver uten at noen oppgaver gis særskilte tillegg. Funksjonstillegg forbeholdes lærerne.

## Overtidsgodtgjøring

Ledere som ikke er unntatt overtidsgodtgjøring (AML 10-12) bør kreve godtgjøring for pålagt overtidarbeid. Unntak skal kun gjelde arbeidstakere som selv kan vurdere og avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats.

## Pensjon

Pensjon er utsatt lønn. Skolelederforbundet skal arbeide for medlemmenes rett til en framtidig god pensjon. Dette gjøres blant annet gjennom YS sine utvalg.

Oslo, februar 2017