

Guide til lønnsheving i staten

Informasjon til medlemmer og tillitsvalgte.

Oversikt over påvirkningsmuligheter og rettigheter for den enkelte og for tillitsvalgte.

Forkortelser:

AML	=	Arbeidsmiljøloven
HTA	=	Hovedtariffavtalen i staten
LDL	=	Likestillings- og diskrimineringsloven
SPH	=	Statens personalhåndbok

1. Utlysning av ledig stilling og ansettelse

Tillitsvalgt kan drøfte lønsplassering Før en ledig stilling kan lyses ut skal organisasjonene orienteres om hvilken stillingskode og hvilken lønn som skal oppgis i utlysningsteksten. Dersom tillitsvalgte er uenige, kan de kreve å få drøfte lønsplasseringen med ledelsen.	HTA pkt. 2.5.5, 1 Kan være utdypet i lokal lønnspolitikk og stillingsbeskrivelser etc.
Lønn ved ansettelse – en forhandlingsmulighet Søker og arbeidsgiver kan forhandle lønn ved ansettelse. Les mer om tips ved jobbskifte og lønnsforhandling ved ansettelse på våre nettsider. Dersom det er vansker med å finne kvalifisert arbeidskraft kan arbeidsgiver, etter avtale med tillitsvalgte, gi lønn ut over det som står i utlysningsteksten. Arbeidsgivers siste tilbud gjelder.	Utllysningsteksten
Fornyelse av kontrakt – lønn kan forhandles Dersom du er midlertidig ansatt på kontrakter, må du huske på at du kan forhandle lønn når kontrakten skal fornyes.	
Arbeidsgiver kan justere lønna opp det første året Arbeidsgiver skal, i dialog med den ansatte, vurdere lønn på nytt inntil 12 måneder etter ansettelse. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, og det er arbeidsgiver som fastsetter resultatet. Du kan da få høyere lønn, men endring av stillingskode tas i ordinære lønnsforhandlinger.	HTA pkt. 2.5.5, 3

Overgang fra midlertidig til fast – lønn kan justeres Arbeidsgiver har anledning til å justere opp lønna ved overgang til fast ansettelse. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, og arbeidsgiver fastsetter resultatet i dialog med den ansatte. Du kan da få høyere lønn, men endring av stillingskode tas i ordinære lønnsforhandlinger.	HTA pkt. 2.5.5, 3
--	-------------------

2. Situasjoner som tilsier at du skal/kan få høyere lønn

Når du har fått nye arbeidsoppgaver og/eller større ansvar Hvis de nye oppgavene medfører at arbeidet ditt er vesentlig endret, har du krav på lønnsforhandlinger på særlig grunnlag. Med «vesentlig endring» menes at de nye oppgavene skal være mer krevende enn det du gjorde tidligere. Oppgavene må ligge på et høyere nivå, eller de må medføre større ansvar. Kontakt din tillitsvalgt eller nærmeste leder. Kravet om forhandling fremmes enten av arbeidsgiver eller av organisasjonene. Partene kan da forhandle fram ny lønn og/eller endring av stillingskode. Les mer under pkt. 6 «2.5.3-forhandlinger»	HTA pkt. 2.5.3, 1a
Når du har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats Dersom du har gjort en ekstraordinær innsats kan arbeidsgiver gi lønnstillegg. Lønnstillegget kan gis i en forhandling mellom arbeidsgiver og organisasjonene. Men dette er ikke en type lønnsforhandling der partene må bli enige, her er det arbeidsgivers siste tilbud som gjelder. Lønnstillegget kan være midlertidig eller varig.	HTA pkt. 2.5.3, 2.
Dersom du har et annet jobbtilbud på hånden Dersom du har fått tilbud om en stilling i en annen virksomhet, kan arbeidsgiver tilby høyere lønn for å beholde deg. Ta kontakt med din nærmeste leder. Arbeidsgiver kan tilby deg høyere lønn etter avtale med tillitsvalgte.	HTA pkt. 2.5.3, 2
Årlige lokale lønnsforhandlinger De årlige forhandlingene skjer innenfor rammen av hva de sentrale partene har fastsatt. Lønnsopprekk gis som generelt tillegg, gruppetillegg og/eller individuelle tillegg. Individuelle tillegg gis på grunnlag av kjente kriterier i den lokale lønnspolitikken eller omforente føringer for forhandlingene. Les mer under pkt. 5, «2.5.1-forhandlinger».	HTA pkt. 2.5.1 Kriterier for lønnsendring nedfelles i lokal lønnspolitikk

Når det er gjennomført en omorganisering eller fusjonering Dersom det som et resultat av omorganisering/fusjonering har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller, kan partene gjennomføre en egen lønnsforhandling for å rette opp skjevhetene. Initiativ til en slik forhandling kan tas av både arbeidsgiver og organisasjoner, men det er arbeidsgiver som avgjør om denne forhandlingen skal gjennomføres. Forhandlingen forutsetter at virksomheten har økonomi til dette.	HTA pkt. 2.5.3, 1c
Overtidsarbeid Hvis du blir pålagt å arbeide utover ordinær arbeidstid, har du krav på overtidbetaling. Overtidsarbeidet må være pålagt og kontrollerbart. Egne regler gjelder dersom du har en ledende stilling, eller dersom stillingen din kan defineres som en særlig uavhengig stilling. Les mer om dette i Statens personalhåndbok.	HTA Fellesbestemmelsene § 13 SPH og AML
Dersom lønnsforskjell har sammenheng med kjønn Dersom lønnsforskjell ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver rette opp lønna, i samråd med tillitsvalgt. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, men noe arbeidsgiver er pålagt å gjøre ut fra Likestillings- og diskrimineringsloven. Tilsvarende gjelder for alle diskrimineringsgrunnlagene i loven.	HTA pkt. 2.5.3, 3 og LDL §§ 6 og 34
Lønnssamtale Alle arbeidstakere i staten skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Les mer om lønnssamtalen på våre nettsider.	HTA Fellesbestemmelsene § 5.
Tilbake fra permisjon Når du kommer tilbake fra permisjon uten lønn, skal arbeidsgiver gjøre en lønnsvurdering. Vurderingen drøftes med de tillitsvalgte.	HTA pkt. 2.5.5, 4

3. Automatiske opprykk

Uttelling for ansiennitet Dersom du er ansatt i en stilling som er innplassert på en lønnsstige, vil du automatisk få justert lønna hvert år fra du tiltrer stillingen og i så mange år som lønnsstigen varer (hhv. 10 eller 16 år). Eksempel på stillinger på stige er førstekonsulent, førsteamanuensis, førstelektor, UH-lektor, universitetsbibliotekar og statsmeteorolog. For stillinger som ikke er plassert i lønnsstige, men i såkalt lønnsspenn, gis det ikke automatiske opprykk pga. ansiennitet. Eksempel på en stilling i lønnsspenn er professor, dosent, rådgiver og seniorrådgiver.	HTA Lønnsplaner
--	-----------------

4. Spesielle grunner

Avlagt doktorgrad Er du ansatt som amanuensis, høyskolelektor, universitetslektor eller universitetsbibliotekar, skal en avlagt doktorgrad være grunnlag for et lønnsopprykk. Tidligere var opprykket satt til minimum to lønnstrinn, ref. brevet fra KD. Lønnstrinnene er fjernet fra lønnssystemet, men mange virksomheter har konvertert opprykket til et kronebeløp som er nedfelt i den lokal lønnspolitikken eller lokal særavtale. Denne lønnsjusteringen gjøres av arbeidsgiver, uten involvering av organisasjonene. Er du ansatt i en annen stilling enn de som er nevnt ovenfor, kan avlagt doktorgrad gi grunnlag for en lønnsforhandling på særlig grunnlag.	Brev fra Kunnskapsdepartementet 28.02. 2006 ang. lønsplassering ved personlig opprykk, med vedlagt protokoll. HTA pkt. 2.5.3, 2
Professor/dosentopprykk Arbeidsgiver kan fastsette lønn uten forhandlinger med organisasjonene, men rutinene for opprykk varierer mellom virksomhetene. De fleste virksomheter har enten en lokal særavtale eller en lønnspolitikkbestemmelse som sikrer lønnsopprykk ved stillingsopprykk til professor, dosent eller forsker 1183. Andre har lokale avtaler om lønnsforhandlinger på individuelt grunnlag etter forhandlingsbestemmelsene i HTA 2.5.3. Les mer om opprykk og karriereveier på våre nettsider.	Brev fra Kunnskapsdepartementet 28.02. 2006 ang. lønsplassering ved personlig opprykk, med vedlagt protokoll.

Stedfortreder Overtar du arbeidet og ansvarsområdet for en kollega som har en høyere lønnet stilling, har du også krav på høyere lønn. Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren lønnen til den man tjenestegjør for når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde. Godtgjøring skal utbetales dersom du er stedfortreder i lengre tid enn en uke.	HTA Fellesbestemmelsene § 12.2
Økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller brukerorientering Hvis det planlegges eller er gjennomført tiltak som øker effektivitet eller produktivitet, gir forenkling eller bedre brukerorientering kan gevinsten brukes til økt lønn for de som har bidratt. Arbeidsgiver bestemmer mål for tiltaket og pottens størrelse. Organisasjonene forhandler med arbeidsgiver om fordelingen av midlene blant de ansatte.	HTA pkt. 2.5.3, 1b
Minstelønnsavtaler begrunnet i utdanning, ansiennitet, praksis og tjenester Noen stillinger har minstelønnsbestemmelser dersom du har høyere akademisk utdanning. Det kommer fram av lønnsplanen i HTA hvilke stillinger dette gjelder. Gjelder blant annet stillingen førstekonsulent.	HTA Lønnsplaner og Fellesbestemmelsene § 3 Lønnsfastsettelse
Seniorpolitiske tiltak – beholde verdifull kompetanse Dersom arbeidsgiver ønsker at en arbeidstaker skal jobbe ut over pensjonsalder, evt. ikke skal gå av med AFP, kan de anvende lønn som et middel for å motivere vedkommende til å fortsette. HTA pkt. 2.5.3 nr. 2 gir da mulighet for å gi lønnsøkning for å rekruttere og beholde verdifull kompetanse.	HTA pkt. 2.5.3, 2 Se også HTA 5.6 Seniorpolitiske tiltak

5. Årlige lokale lønnsforhandlinger – 2.5.1-forhandlinger

HTA pkt. 2.5.1

I de sentrale forhandlingene, som ledes av Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD), settes det årlig av en økonomisk ramme til et lokale forhandlinger på virksomhetene. De lokale forhandlingene finner som regel sted om høsten. Partene i forhandlingene er den lokale arbeidsgiver og de lokale organisasjonene.

Forhandlingene kalles også «2.5.1-forhandlinger» fordi de er hjemlet i Hovedtariffavtalens punkt 2.5.1. Arbeidsgiver og organisasjonene er likeverdige parter i forhandlingene, og det innebærer at de må bli enige før det kan foreligge et forhandlingsresultat.

Du fremmer ditt lønnskrav via din lokale tillitsvalgte i Forskerforbundet. Dette gjøres vanligvis ved at du fyller ut et skjema som skal leveres innen en lokalt fastsatt frist. Hvilke kriterier som skal ligge til grunn ved de lokale forhandlingene skal være nedfelt i virksomhetens lokale lønnspolitikk. Ta kontakt med din nærmeste leder eller tillitsvalgt, dersom du har spørsmål om dette. Les tips til skrivning av lønnskrav på våre nettsider.

Hvordan det går med kravet ditt avhenger av hvor stor lønsspotten er og hvor enige arbeidsgiver og organisasjonene er i kravet. Hvem som prioriteres i lokale forhandlinger avhenger av den lokale lønnspolitikken og eventuelle sentrale føringer.

6. Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag – 2.5.3-forhandlinger

HTA pkt. 2.5.3

Lønnsforhandlinger på ulike særgrunnlag hjemlet i Hovedtariffavtalens punkt 2.5.3. Forhandlingene gjennomføres av arbeidsgiver og organisasjonene. Du fremmer ditt lønnskrav via Forskerforbundet.

For å kunne fremme lønnskrav må du oppfylle ett av følgende vilkår:

- Hatt en vesentlig endring av arbeidsoppgaver (som kvalitativt krever noe mer enn tidligere, og som ligger på et høyere nivå). HTA 2.5.3 nr. 1a.
- Gjort en ekstraordinær innsats (utover det som forventes i din stilling). HTA 2.5.3 nr. 2.
- Det er særlig vanskelig å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (for eksempel at du har fått tilbud om ny jobb).

Lønnskrav på grunnlag av endring i arbeidsoppgaver bør dokumenteres i form av stillingsbeskrivelse eller liknende.

Lønnskrav begrunnet i ekstraordinær innsats eller rekrutteringshensyn drøftes med organisasjonene, men ved uenighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud.

Forhandlingene gjennomføres enten fortløpende, etter at krav er fremmet, eller til bestemte tidspunkter i året. Hvordan dette gjøres ved din virksomhet skal framkomme av den lokale lønnspolitikken. Kontakt din leder eller tillitsvalgt for nærmere informasjon om prosedyrer og frister.

Relevante lenker

- [Arbeidsmiljøloven](#)
- [Hovedtariffavtalen i staten](#)
- [Likestillings- og diskrimineringsloven](#)
- [Statens personalhåndbok](#)
- [Lov om statens ansatte](#)
- [Forskrift til universitets- og høyskoleloven, kapittel 3](#)