

Guide for lønnsheving i staten

Informasjon til medlemmer og tillitsvalgte

Forkortelser:

AML	=	Arbeidsmiljøloven
HTA	=	Hovedtariffavtalen i staten
LSL	=	Likestillingsloven
SPH	=	Statens personalhåndbok
TML	=	Tjenestemannsloven

1. Ledig stilling, utlysning og tilsetting

Arbeidsgivere og organisasjonene vurderer stillingskode og lønnsalternativer før en stilling lyses ut.	HTA pkt. 2.3.8 og evt lokalt lønnspolitikk og vedtatte stillingsbeskrivelser etc.
Søker og arbeidsgiver kan forhandle lønn innenfor de alternativer som står i utlysningen.	Utlysningsteksten
Dersom du er midlertidig ansatt på kontrakter, husk at du kan forhandle lønn når kontrakten skal fornyes.	
Arbeidsgiver kan, etter avtale med tillitsvalgte, gi lønn ut over oppgitte alternativer dersom det er vansker med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Arbeidsgivers siste bud gjelder.	HTA pkt. 2.3.4, 2
Arbeidsgiver kan vurdere lønn på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer inntil 12 måneder etter tilsetting.	HTA pkt. 2.3.8, 3
Arbeidsgiver kan vurdere ny lønsplassering innenfor stillingens lønnsalternativer ved overgang fra midlertidig til fast stilling.	HTA pkt. 2.3.8, 3

2. Arbeidsforhold

Arbeidsgiver eller arbeidstaker (gjennom sin organisasjon) kan forhandle ny lønn og/eller endring av kode ved vesentlige endringer i stillingens ansvars- og arbeidsoppgaver. Les mer under pkt 6, "2.3.4-forhandlinger".	HTA pkt. 2.3.4, 1a
Dersom arbeidstaker har gjort en ekstraordinær innsats av varig karakter, eller tidsavgrenset ekstra innsats/ansvar. Arbeidsgivers siste tilbud gjelder.	HTA pkt. 2.3.4, 2
Likelønn. Dersom lønnsforskjell ikke kan forklares med annet enn kjønn, kan arbeidsgiver rette opp lønn, i samråd med tillitsvalgt.	HTA pkt. 2.3.4, 3 og LSL § 5

Dersom arbeidstaker har tilbud om ekstern stilling kan arbeidsgiver tilstå lønnsendring for å beholde arbeidstaker. Arbeidsgivers siste tilbud gjelder.	HTA pkt. 2.3.4, 2
Årlige lokale forhandlinger. Les mer under pkt. 5, "2.3.3-forhandlinger".	HTA pkt. 2.3.3, Lokale forhandlinger
Omorganisering/organisatoriske endringer (fusjonering) som har ført til ubegrunnede lønnsforskjeller.	HTA pkt 2.3.4, c
Pålagt overtid	HTA Fellesbestemmelsene § 13
Husk at alle arbeidstakere i staten har rett på en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.	HTA Fellesbestemmelsene § 3, punkt 5.

3. Automatiske opprykk

Justeringer i forbindelse med årlige sentrale oppgjør Lønnsplaner/stillingskoder (SKO).	HTA: Lønnstabell, lønnsrammer
Ansiennitet i stillinger med lønnsrammer (LR)	HTA: Lønnsrammer

4. Spesielle grunner

Seniorpolitiske tiltak – beholde erfaring og verdifull kompetanse.	HTA pkt. 2.3.4, 2
Avlagt doktorgrad. For amanuensis, høyskolelektor, universitetslektor, universitetsbibliotekar og forsker 1108 gis opprykket som stillingsopprykk med minimum to lønnstrinn. For stipendiat og vitenskapelig assistent gis opprykket som lønnsopprykk med minimum to lønnstrinn.	Brev fra Kunnskapsdepartementet 28.02. 2006 ang. lønsplassering ved personlig opprykk, med vedlagt protokoll.
Professoropprykk	Mulighet for bruk av HTA pkt. 2.3.4.2, evt særavtaler ved den enkelte virksomhet.
Lederlønn	Egne avtaler ved den enkelte virksomhet
Stedfortreder	HTA Fellesbestemmelsene § 12.2
Produktivitetsavtaler/effektiviseringsprosjekt	HTA pkt. 2.3.5, a og b, HTA pkt. 2.3.4, 1b
Minstelønnsavtaler begrunnet i utdanning, ansiennitet, praksis og tjenester	HTA: Lønnsplaner og Fellesbestemmelsene § 5

5. Årlige lokale lønnsforhandlinger – 2.3.3-forhandlinger

I de sentrale forhandlingene som ledes av Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) settes det vanligvis også av penger til et lokalt lønnsoppgjør ved de ulike virksomhetene i staten. De lokale forhandlinger finner sted om høsten.

Krav kan fremmes fra arbeidstakere enten via fagforeninger eller eventuelt direkte til egen leder. Forhandlingene kalles ofte "2.3.3-forhandlinger" fordi de er hjemlet i Hovedtariffavtalens punkt 2.3.3. Arbeidsgiver og fagforeningene er likeverdige parter i forhandlingene, og det innebærer at de må bli enige før det kan foreligge et forhandlingsresultat.

Du kan sende inn et begrunnet lønnskrav til ditt lokallag i Forskerforbundet, hvis du mener at du fortjener høyere lønn eller stillingskode for det arbeidet du utfører i dag. Argumenter kan for eksempel være: lønnsmessig svak utvikling, lavere lønn enn kollegaer som utfører de samme arbeidsoppgaver, dine styrker, at du gjør en fremragende jobb etc.

Hvordan det går med kravet ditt avhenger av hvor stor lønnspressen er og hvor enige arbeidsgiver og organisasjonene er i kravet. Hvem som prioriteres i lokale forhandlinger avhenger også av den lokale lønnspolitikken og eventuelle sentrale føringer. Virkningsdatoen for oppgjøret vil variere fra år til år.

6. Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag – 2.3.4-forhandlinger

Lønnsforhandlinger på ulike særgrunnlag hjemlet i Hovedtariffavtalens punkt 2.3.4.

Arbeidsgiver eller tjenestemannsorganisasjon kan kreve å forhandle ny lønn og/eller endring av stillingskode ved vesentlige endringer i stillingens ansvars- og arbeidsoppgaver.

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 2.3.4, 1a
- Gjort en ekstraordinær innsats (langt utover det som forventes i din stilling). HTA. 2.3.4, 2
- Eller det er særlig vanskelig å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (for eksempel at du har fått tilbud om ny jobb).

Krav begrunnet i ekstraordinær innsats eller rekrutteringshensyn drøftes med organisasjonene, men ved uenighet gjelder arbeidsgivers siste tilbud. Er det andre årsaker til at du fortjener høyere lønn, må kravet tas i de årlige, lokale lønnsforhandlingene (2.3.3).

7. Relevante lenker

- [Arbeidsmiljøloven](#)
- [Hovedtariffavtalen i staten](#)
- [Likestillingsloven](#)
- [Statens personalhåndbok](#)
- [Tjenestemannsloven](#)
- [Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#)
- [Forskerforbundets lønnsstatistikk](#)