

Guide til lønnsheving i staten (utvidet versjon)

Informasjon til medlemmer og tillitsvalgte. Oversikt over påvirkningsmuligheter og rettigheter for den enkelte og for tillitsvalgte.

Forkortelser:

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

1. Utlysning av ledig stilling og tilsetting

<p>Tillitsvalgt kan drøfte lønns plassering Før en ledig stilling kan lyses ut skal organisasjonene orienteres om hvilken stillingskode og hvilke lønnsalternativer som skal oppgis i utlysningsteksten. Dersom tillitsvalgte er uenige, kan de kreve å få drøfte lønns plasseringen med ledelsen.</p>	HTA pkt. 2.5.5,1 Kan være utdypet i lokal lønns politikk og stillingsbeskrivelser etc.
<p>Lønn ved tilsetting – en forhandlingsmulighet Søker og arbeidsgiver kan forhandle lønn innenfor de alternativer som står i utlysningen. Les mer om tips ved jobbskifte og lønnsforhandling ved tilsetting på våre nettsider.</p> <p>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 bud gjelder.</p>	Utlysningsteksten HTA pkt. 2.5.3, 2
<p>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.</p>	
<p>Arbeidsgiver kan justere lønna opp det første året Arbeidsgiver skal vurdere lønn på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer inntil 12 måneder etter ansettelse. Dette er ikke en forhandlingsbestemmelse, men noe som ensidig er opp til arbeidsgiver å vurdere. Du kan da få høyere lønn, men en omgjøring av stillingskode vil måtte tas i ordinære lønnsforhandlinger.</p> <p>Vi anbefaler at du innen utgangen av ditt første år som ansatt ber om en lønnsamtale, og at du i denne samtalen oppfordrer arbeidsgiver til å vurdere å anvende denne bestemmelsen.</p>	HTA pkt. 2.5.5, 3
<p>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, men noe som ensidig er opp til arbeidsgiver å vurdere. Du kan da få høyere lønn, men en omgjøring av stillingskode vil måtte tas i ordinære lønnsforhandlinger.</p>	HTA pkt. 2.5.5, 3

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

<p>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 organisasjonene. Partene kan da forhandle fram ny lønn og/eller endring av stillingskode. Les mer under pkt. 6, "2.5.3-forhandlinger.</p>	HTA pkt. 2.5.3, 1a
<p>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.</p>	HTA pkt. 2.5.3, 2. Hva som kreves for å bli definert som «ekstraordinært» kan være nærmere definert i lokal lønnspolitikk
<p>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.</p>	HTA pkt. 2.5.3, 2
<p>Årlige lokale lønnsforhandlinger Forhandling om fordeling av fastsatt pott til enkeltpersoner eller grupper, ut fra kriterier som partene er enige om. Les mer under pkt. 5, "2.5.1-forhandlinger"</p>	HTA pkt. 2.5.1, Lokale forhandlinger Kriterier for lønnsendring nedfelles i lokal lønnspolitikk
<p>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.</p>	HTA pkt. 2.5.3, 1c
<p>Overtidsarbeid Dersom din leder ber deg å arbeide ut over ordinær arbeidsdag har du krav på overtidsbetaling. Dersom det i perioder er høyt arbeidspress kan du også ta en samtale med leder for å be om å få utbetalt overtid når du arbeider ut over ordinær arbeidsdag. 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 personhåndbok</p>	HTA Fellesbestemmelsene § 13
<p>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 Likestillingsloven</p>	HTA pkt. 2.5.3, 3 og LSL § 21
<p>Lønnssamtale Alle arbeidstakere i staten har rett på en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling.</p>	HTA Fellesbestemmelsene § 3, punkt 5.

3. Automatiske opprykk

<p>Sentrale justeringsforhandlinger Under de sentrale lønnsforhandlingene på våren kan partene bli enige om at enkelte stillingskoder og lønnsrammer skal få et særskilt løft. F.eks. kan misteinnplasseringen i en lønnsramme heves, eller at alle som er ansatt i en bestemt stillingskode får ett lønnstrinn.</p>	HTA: Lønnstabell, lønnsrammer
<p>Uttelling for ansiennitet Dersom du er ansatt i en stilling som er innplassert i en lønnsramme, vil du automatisk få høyere lønnstrinn i en opprykkstakt avhengig av hvor lenge du har vært ansatt. Generelt kan man si at stillinger i ramme er å regne som startstillinger i karriereløpet. Eksempel på en stilling i ramme er førstekonsulent.</p> <p>For stillinger som ikke er plassert i en lønnsramme, men i såkalt lønnsspenn, gis det ikke automatiske opprykk pga. ansiennitet. Eksempel på en stilling i lønnsspenn er professor.</p>	HTA: Se oversikt over Lønnsplaner og Lønnsrammer

4. Spesielle grunner

<p>Avlagt doktorgrad Er du ansatt som amanuensis, høgskolelektor, universitetslektor, universitetsbibliotekar, stipendiat, vitenskapelig assistent eller forsker 1108 skal en avlagt doktorgrad gi lønnsopprykk tilsvarende minst to lønnstrinn. Denne lønnsjusteringen gjøres av arbeidsgiver, uten involvering av organisasjonene.</p> <p>Er du fast ansatt som høyskolelektor eller universitetslektor vil en avlagt doktorgrad gi deg opprykk til førsteamanuensis. Er du ansatt som forsker 1108 skal du gis opprykk til forsker 1109. Ved opprykk gjelder samme sikringsbestemmelse som nevnt i første avsnitt, ved at ny avlønning skal ligge minimum to lønnstrinn over lønns plassering i tidligere stilling.</p> <p>Er du ansatt i en annen stilling enn de som er nevnt ovenfor, kan avlagt doktorgrad gi grunnlag for en lønnsforhandling på særlig grunnlag.</p>	<p>Brev fra Kunnskapsdepartementet 28.02.2006 ang. lønnsplasing ved personlig opprykk, med vedlagt protokoll.</p> <p>Virksomheten kan i tillegg ha egne særavtaler som regulerer hvor mye lønn oppnådd doktorgrad og opprykk skal innebære.</p> <p>HTA pkt. 2.5.3.2</p>
<p>Professor/dosentopprykk Er du ansatt i en forsker- eller undervisningsstilling og blitt vurdert som professor eller dosent og erklært kompetent, kan du søke om stillingssomgjøring til 1183 forsker, 1013 professor eller 1532 dosent. Arbeidsgiver kan fastsette lønnsplasing i den nye stillingskoden uten forhandlinger med organisasjonene. Men de fleste virksomheter har enten en lokal særavtale eller en lønnspolitikkbestemmelse som sikrer lønnsopprykk ved stillingssomgjøring til professor, dosent eller forsker 1183.</p> <p>Flere virksomheter har egne særavtaler som regulerer hvor mye lønn et opprykk til professor, dosent eller forsker 1183 skal innebære. Andre har lokale avtaler om lønnsforhandlinger på individuelt grunnlag etter forhandlingsbestemmelsene i HTA 2.5.3.</p>	<p>Brev fra Kunnskapsdepartementet 28.02.2006 ang. lønnsplasing ved personlig opprykk, med vedlagt protokoll.</p>
<p>Stedfortreder Overtar du arbeidet og ansvarsområdet for en kollega som har en høyere lønnet stilling, har du også krav på høyere lønn. Godtgjøring skal utbetales dersom du er stedfortreder i lengre tid enn en uke.</p>	HTA Fellesbestemmelsene § 12.2

<p>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.</p>	HTA pkt. 2.5.3, 1b
<p>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.</p>	HTA: Lønnsplaner og Fellesbestemmelsernes § 5 Godskrivingsregler
<p>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, 2 gir da mulighet for å tilså lønnsøkning for å rekruttere og beholde verdifull kompetanse.</p>	HTA pkt. 2.5.3, 2

5. Årlige lokale lønnsforhandlinger – 2.5.1-forhandlinger

I de sentrale forhandlingene, som ledes av Kommunal- og moderniseringsdepartementet, settes det vanligvis også av penger til et lokalt lønnsoppgjør ved de ulike virksomhetene i staten. De lokale forhandlinger finner sted om høsten. Partene i forhandlingene er den lokale arbeidsgiver og de lokale organisasjonene.

Forhandlingene kalles «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 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.

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

7. Relevante lenker

- [Arbeidsmiljøloven](#)
- [Hovedtariffavtalen i staten](#)
- [Likestillingsloven](#)

6. Lønnsforhandlinger på særlig grunnlag – 2.5.3-forhandlinger

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

For å kunne fremme lønnskrav må du oppfylle minst 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, 1a
- Gjort en ekstraordinær innsats (utover det som forventes i din stilling). HTA. 2.5.3, 2
- Eller 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.

Krav begrunnet i ekstraordinær innsats eller rekrutteringshensyn forhandles 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.

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