**Mal – informasjon til medlemmer i forbindelse med lønnsoppgjør**

**Generell informasjon om lønnsoppgjøret ved NORCE**

1. Lønnsoppgjøret starter med forhandlinger mellom fagforeningene og NORCE. Det forhandles om hvor stor lønnsveksten skal være i år, dette kalles rammen. Det forhandles også om føringer og prinsipper for hvordan hele eller deler av denne rammen skal fordeles mellom ansatte, dette kalles profilen.
2. Årets lønnsoppgjør er enda ikke gjennomført. Styret tar imot synspunkter på hvilke forhold du mener er viktig å legge vekt på i årets oppgjør.
3. Det er arbeidsgiver som har ansvar for å fordele lønnsveksten mellom de ansatte. I prosessen må arbeidsgiver ta hensyn til følgende forhold:
   1. At den avtalte rammen blir brukt (når alle medlemmer sees under ett).
   2. At føringene fra profilen blir fulgt.
   3. Lønnsreguleringen din skal være basert på en individuell vurdering. Vurderingen skal være saklig og ta hensyn til fastsatte og skriftlige kriterier. Dette følger av overenskomsten mellom Abelia og Forskerforbundet sentralt og vår særavtale. Se utdyping av dette nedenfor og overenskomsten: <https://www.forskerforbundet.no/Documents/avtaler/Abelia_overenskomst.pdf>
4. Etter at alle har fått fastsatt ny lønn av arbeidsgiver gjør Forskerforbundet lokalt en overordnet kontroll av at oppgjøret som helhet er i henhold til avtalt ramme og profil. Lokallaget tar ikke del i de individuelle vurderingene og reguleringene som arbeidsgiver gjør.

1. Lønnsreguleringen trer i kraft fra den 1. juli hvert år. Dersom prosessen ikke er avsluttet 1.juli vil du få lønnsøkningen etterbetalt på en lønnskjøring når alt er klart (typisk i august).

**Vi har to råd til hvordan du bør forholde deg til den individuelle lønnsvurderingen:**

1. Dokumenter din arbeidsinnsats siste 12 måneder

Den sentrale overenskomsten sier at lønnsutviklingen din skal være basert på en «saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, arbeidsinnsats, erfaring og stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt den enkeltes utvikling siden forrige vurdering.» Det heter i tillegg at i «bedriftens vurdering skal det tas hensyn til at yngre forskere normalt har en rask kompetansevekst».

Særavtalen vi har ved NORCE sier at bedriften skal ha en lønnspolitikk og at det skal avtales et lønnssystem med «kriterier for lønnsutvikling». En lønnspolitikk er utarbeidet og er tilgjengelig i [MAPS](https://norce.sharepoint.com/sites/MAPS/docs/l3-eiere/Lonnspolitikk.pdf). Vi anbefaler også at du kikke på retningslinjer for lønnsfastsettelse i NORCE som også er tilgjengelig i [MAPS.](https://norce.sharepoint.com/sites/MAPS/docs/S3-HR/retningslinjer-lonnsfastsettelse-lonnsutvikling.pdf) Her finnes også en liste med relevante momenter for bruken av vurderingskriterier for årlig lønnsregulering for hovedtypene av stillinger i NORCE.

At vurderingen skal være saklig innebærer at arbeidsgiver må ha et faktabasert grunnlag for å vurdere deg. Vi anbefaler alle medlemmer å sikre at nærmeste leder har relevant informasjon. Du bør derfor bruker litt tid på å kort oppsummere forhold du mener er relevant og som faller innunder kriteriene listet over, med vekt på endringer og arbeid utført siste 12 måneder. Vi anbefaler at du sender dette skriftlig (en e-post) til nærmeste leder slik at det blir enklere for lederen å gjøre en saklig vurdering av deg. For å gjøre det litt enklere for deg å lage en slik oppsummering, har vi satt opp et forslag til momenter som ofte vil være relevante. Se nettsidene våre.

1. Du har rett på en dialog om lønnsutvikling og lønnsvurderingen

Det er individuelt hvorvidt det også er behov for muntlig dialog med leder i forbindelse med lønnsvurderingen. Dersom du arbeider tett med lederen din har du kanskje et mindre behov for en slik samtale. Andre har ledere med arbeidsplass på en annen lokasjon eller som ikke kjenner arbeidet som er utført. Vi anbefaler at du ber om en lønnssamtale dersom du føler et behov for dette. Du bør også ha en slik samtale dersom lederen din ber om det. Dersom du har laget en skriftlig oppsummering har dere et godt utgangspunkt for en samtale om arbeidet du har utført siste 12 måneder.

Dersom utfallet av lønnsoppgjøret ikke blir slik du hadde håpet på, kan du be arbeidsgiver om en begrunnelse. Ifølge overenskomsten kan arbeidsgiver velge å gi deg begrunnelsen muntlig. Forskerforbundets lokallag deltar altså ikke i den individuelle lønnsfastsettingen og vi har ikke informasjon om vurderingene som arbeidsgiver har lagt til grunn. Dersom det er forhold som du mener er urimelig, kan du ta kontakt med en av oss i styret for en samtale om dette.

Dialog om lønnsutvikling er en rettighet du har. I den sentrale avtalen er dette formulert slik: «Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnssamtale, mellom leder og medarbeider. Det enkelte medlem kan be bedriften om en begrunnelse for lønnsfastsettelsen.» Siden arbeidsgiver hvert år gjør en regulering av lønnen din er det naturlig at en muntlig dialog om lønnsutvikling finner sted før, heller enn etter, den årlige lønnsreguleringen.

Det er imidlertid ikke slik at en lønnssamtale må skje da, man kan be om en lønnssamtale dersom det oppstår et behov for dette. En lønnssamtale er bare en samtale som handler om lønn, lønnsutvikling og forventninger til dette fra begge parter. Behovet for å diskutere dette kan oppstå av andre grunner. Formell kompetanseheving, nye arbeidsoppgaver, utløp av prøvetid ved ansettelse, konkurrerende tilbud o.a. kan gi både arbeidstaker og arbeidsgiver et behov for å ha en slik samtale. Vi anbefaler at den som tar initiativ til samtalen utformer en kort skriftlig oppsummering av bakgrunnen for samtalen før den finner sted.