

# Forskerforbundets lønnspolitikk

- Lønn etter utdanning, kompetanse, ansvar og innsats
- Vi ønsker de beste og mest motiverte kandidatene til forskning og høyere utdanning
- Markedssituasjonen har betydning
- Men alle dyktige og innsatsvillige skal ha høy lønn uavhengig av fagområde

## Tariff 2021 - Mellomoppgjør

- Sentralt ble det gitt et generelt tillegg på lønnstrinntabellen, dette ble gitt med en lavtlønns- og likelønnsprofil:
  - Ltr. 19 – 50 fikk et tillegg på 0,9 % pluss kr 5.500,-
  - Ltr. 51 – 67 fikk et gradvis nedtrappet tillegg, der lønnstrinn 51 får 0,9 % pluss kr. 5.500,-, nedtrappet til lønnstrinn 67 som får 0,9 % pluss kr. 1700,-
  - Ltr. 68 – 101 fikk et tillegg på 0,9 % pluss kr 1.500,-
- Det ble satt av **1,4% av beregnet lønnsmasse** til lokale forhandlinger
  - Virkningsdato er 1.5.2021
  - Lønnsforhandlingene vil være gjennomført innen midten av november 2021

## Lokale lønnsforhandlinger på NHH

- Partene i forhandlingene har kommet til enighet om tidsplan og kriterier for lønnsopprykk.
- Innsats og resultater de siste 24 måneder legges i år til grunn ved de individuelle vurderingene.
- **Arbeidsgiver vil ikke legge til ytterligere midler.**
- **Ansatte som har fått lønnsopprykk i 2021** i forbindelse med lønnsvurdering innenfor de første 12 måneder etter ansettelse, lønnsforhandlinger på særskilte grunnlag eller professoropprykk, **vil ikke bli vurdert på individuelt grunnlag i årets lokale forhandlinger.**

# Lokale føringer 2021

- **Ansatte i forsknings- og undervisningsstillinger** skal gis en helhetlig vurdering basert på:
  - *Gode resultater innenfor forskning, undervisning og formidling. I tillegg vil faglig engasjement som bidrar til fagmiljøets og NHHs beste vektlegges.*
- **Ansatte i tekniske/administrative stillinger** skal gis en helhetlig vurdering basert på:
  - *Kvalitet på arbeidet, herunder innsats, resultater og effektivitet.*
  - *Tar initiativ til og/eller bidrar til utvikling og effektivisering av arbeidsoppgaver og prosesser.*
  - *Tar selvstendig initiativ til utviklingsarbeid innenfor eget ansvarsområde*
  - *Har gjennomført relevant kompetanseutvikling*
- Ved vurdering av **stillingskode** for ansatte i tekniske- / administrative stillinger, skal også dokumentet [Veiledende beskrivelse av stillingsinnhold og kvalifikasjonskrav](#) legges til grunn.

**For ansatte med lederoppgaver** skal også pkt. 2.2.4. i NHHs lønnspolitikk, vektlegges.

### **2.2.4 Kriterier for ledere**

- Ledere omfatter prorektorer, avdelingsledere, seksjonsledere, administrasjonssjefer og instituttledere.
- Ledere ved NHH skal være gode rollemodeller.
- Kriteriene som vektlegges videre er lederens evne til å:
  1. Bidra med god og helhetlig ledelse basert på NHHs gjeldende strategi og verdigrunnlag
  2. Sette tydelige mål for enheten og den ansatte og motivere til faglig utvikling
  3. Skape et godt og inkluderende arbeidsmiljø som fremmer engasjement og gode resultater
  4. Definere tydelige krav og forventninger til sine medarbeidere
  5. Forberede og gjennomføre en årlig medarbeidersamtale/kollegasamtale
  6. Videreutvikle eget lederskap

## SENTRALE FØRINGER / PRIORITERINGER

I de nye Hovedtariffavtalene er "prinsippet om likelønn mellom kjønnene" og prinsippet om "lik lønn for samme arbeid", videreført.

Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes av forhandlingene.

Det gjør også arbeidstakere som før virkningstidspunktene, se nedenfor, har gjeninntrådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7.

## Hvordan skrive et godt lønnskrav

- Kort og konsist med argumentasjon knyttet opp mot lokal lønnspolitikk og hva som særlig vektlegges i dette oppgjøret
- Opplyse om dato for forrige lønnsopprykk eller siste endring av stillingskode
- Ta med utvikling siden forrige lønnsopprykk
- En ryddig, punktvis oppsummering av argumentene gjør det enklere for din tillitsvalgte under forhandlingene.

## Argumenter kan være...

- Gjort en ekstra innsats i jobben, tidsavgrenset eller over lengre tid.
- Endringer i arbeidsoppgaver og ansvarsområde
- Relevant oppgradering eller utvikling av egen kompetanse
- Tillitsverv, deltakelse i styringsorganer, utvalg og arbeidsgrupper
- Bidrag til effektivisering eller økt brukerorientering
- Bidrag som styrker arbeidsmiljøet
- Du har kompetanse og kvalifikasjoner som er spesielt ettertraktet på arbeidsmarkedet



## Lokale forhandlinger 2021

- Alle lønnskrav skal fremsettes skriftlig
  - Vitenskapelig ansatte – [sigrid-lise.nonas@nhh.no](mailto:sigrid-lise.nonas@nhh.no)
  - Teknisk-Administrative – [james.hosea@nhh.no](mailto:james.hosea@nhh.no)
- **Søknadsfrist fredag 24. september**
- Lønnsforhandlingene skal være gjennomført innen midten av november 2021.
- Ledere med personalansvar informerer sine ansatte om de individuelle forhandlingsresultatene.
- Arbeidsgiver vil gi en generell orientering om lønnsforhandlingene på Paraplyen når forhandlingene er sluttført.

## Forventninger til lønnsopprykk

- En forventer mer av de som tjener mer
- Begrenset økonomisk ramme på 1,4% av beregnet lønnsmasse.

## Forhandlinger på særlige grunnlag

Se Hovedtariffavtalen punkt 2.5.3

- Har skjedd vesentlige endringer siden ansettelse eller siste lønnsjustering
- Er planlagt eller gjennomført effektiviseringstiltak eller tiltak som gir økt produktivitet.
- Rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft  
*(Arbeidsgiver har styringsrett, HTA punkt 2.5.3.1)*
- Ekstraordinær arbeidsinnsats  
*(Arbeidsgiver har styringsrett, HTA punkt 2.5.3.1)*
- Lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn
- Ubegrunnede lønnsforskjeller etter fusjoner

## Andre muligheter for lønnsopprykk

- Ny vurdering av lønn innen et år etter ansettelse
- Ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse
- Automatisk opprykk etter ansiennitet for ansatte på lønnsramme
- Kompetanseopprykk, f. eks. avlagt doktorgrad eller professorkompetanse
- Tidsavgrensede tillegg, f. eks. ved lederfunksjon på åremål, stedfortreder eller vikariat i høyere stilling.

# Oversikt lønnsregulering

## **Sentrale forhandlinger**

Lønnsendring skjer gjennom sentrale forhandlinger, der Kommunal- og moderniseringsdepartementet og hovedsammenslutningene forhandler fram endringer i Hovedtariffavtalen (HTA).

## **Lønnsendring kan gjennomføres lokalt, på følgende måter:**

- Lønnsendringer for nyansatte og ved overgang fra midlertidig til fast stilling - HTA punkt 2.5.5
  - Arbeidsgiver skal vurdere lønsplasseringen på ny innenfor stillingens lønsplassering, inntil 12 måneder etter ansettelse. Eventuelle lønnstillegg gis administrativt, uten at det forhandles lokalt.
- Lokale forhandlinger - HTA punkt 2.5.1
  - Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres etter at de sentrale avtalene er inngått og rammene er kjent. Virkningstidspunktet for det lokale oppgjøret fastsettes i de sentrale forhandlingene og kan ikke fravikes.
- Lokale forhandlinger på særlig grunnlag - HTA punkt 2.5.3
  - Det kan føres lokale forhandlinger på særlig grunnlag, for eksempel når det har skjedd vesentlige endringer i forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/arbeidstakernes lønn.
- Lønnsendring ved opprykk til professor

HR-avdelingen er sekretariat ved alle lokale lønnsforhandlinger. Dette innebærer å gi nødvendig informasjon til partene i forhandlingene og sikre at gjennomføringen er i henhold til regelverket.