

## Veiledning til utfylling av kravskjema

Her er noen stikkord til hjelp ved utfyllingen av skjemaet. Vennligst fyll ut *alle* rubrikkene på skjemaet.

### Nåværende stilling

Det er navnet på den stillingen du har i dag. Eks: Rådgiver, seniorrådgiver, bibliotekar, høgskolelektor, avdelingsdirektør.

### Stillingskode

Dette er en kode for den enkelte stilling. Eks: 1364 (seniorrådgiver), 1109 (forsker), 1408 (førstekonsulent), 1436 (rådgiver). Stillingskoden står vanligvis på lønnslisten din.

### Tjenesteansiennitet

Hvilket år er ansienniteten din fra? Dette står ofte oppgitt på lønnslisten. Dette er kun viktig dersom stillingen din er plassert i lønnsstige. Lønnsstigen varer i 10 år. Dersom du har vært i samme stillingskode i over 10 år vil du ikke lenger ha rett på økning på stigen.

### Nåværende lønns plassering

Her er det viktig at det lønnstrinnet du opplyser, er korrekt. Dersom lønnen din har blitt justert i løpet av året som følge av 2.5.3 eller 2.5.5 forhandling, er det viktig at du oppgir den nye lønnen.

*Lønnsstige:* I tariffoppgjøret 2018-2020 ble lønnsrammene fjernet, og erstattet av en lønnsstige. Lønnsstigen gjelder alle stillingskoder som var plassert på en lønnsramme fra før. Lønnsstigen er lik for alle stillingstyper, og sikrer 1,1 % lønnsvekst i 10 år. Stipendiat og spesialistkandidater er unntatt, og har en egen lønnsstige som sikrer 3 % lønnsvekst i fire år.

*Lønnsstige ansiennitet:* Beregnes ut fra antall år i stillingen, ikke antall år på arbeidsplassen.

### Lønnstrinn

Etter tariffforhandlingene 2016-2018 ble lønnstrinnene fjernet. Lønn skal derfor nå oppgis i kroner fremfor i lønnstrinn. Vi er derimot kjent med at noen arbeidsteder fortsatt opererer med lønnstrinn pga. ikke kompatible lønnsystemer. Det kan derfor på noen lønnslistepåsett fortsatt stå lønnstrinn med evt. tillegg. Så lenge brutto årslønn også kommer frem på listen anser vi det som greit i en overgangsperiode.

### Lønnskrav

Her er det viktig å være realistisk. Vi gjør oppmerksom på at Samfunnsøkonomene har anledning til å redusere kravet dersom vi finner det er mest hensiktsmessig.

### BEGRUNNELSER FOR KRAVET

Begrunnelsene må være klare, gode og helst kortfattet. *Begrunnelsene bør konkretiseres. Det er en fordel om de ligger innen rammen av virksomhetens lokale lønnspolitikk.*

Aktuelle begrunnelser kan være:

- Gjort en ekstra innsats i jobben din (over lang tid)
- Endringer i arbeids- og ansvarsområdet (vesentlige endringer er 2.5.3-krav)
- Er det samsvar mellom stillingens funksjon, betegnelse og lønnsnivå?
- Er du lønnet vesentlig under din faglige kompetanse?
- Arbeidsgiver vil ha problemer med nyrekruttering dersom du slutter i stillingen (kan også være 2.5.3-krav)

### Særlige grunnlag:

**2.5.3 a)** «Har skjedd **vesentlige endringer** i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/arbeidstakerens lønn.»

Slike endringer må kunne dokumenteres. Det fremgår av merknadene til bestemmelsen at dette bør dokumenteres i stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller andre målbare endringer.

Dersom lønnsforskjeller ikke kan forklares etter noe annet enn kjønn, kan også 2.5.3 forhandlinger påberopes, jf. pkt. 2.5.3 (3), jf. likestillingsloven § 21.