

Informasjon om lønssystemet i staten og Skatteetaten

Lønssystemet i kommunene er regulert gjennom den kommunale hovedtariffavtalen, KS. I tillegg kommer den lokale lønspolitikken i den enkelte kommune. Hovedtariffavtalen for kommunene er bygd opp som et garantilønssystem, knyttet til utdanningskrav.

Statens hovedtariffavtale har ikke utdanningskrav som i kommunenes hovedtariffavtale, men kompetansekrav. Man blir innplassert i stillingskoder som er knyttet til lønnstrinn. De fleste stillingene er direkteplassert, og færreste stillingene har ansiennitetsstige, som man er vant med fra den kommunale hovedtariffavtalen. Grunnlaget for innplassering i Skatteetaten er forankret i etatens lokale lønnspolitikk, og man innplasseres på lønnstrinn ut ifra denne.

Lønssystemet i kommunene er regulert gjennom den kommunale hovedtariffavtalen, KS. I tillegg kommer den lokale lønspolitikken i den enkelte kommune. Hovedtariffavtalen for kommunene er bygd opp som et garantilønssystem, knyttet til utdanningskrav.

Statens lønssystem er bygget opp noe annerledes. Stillingene er inndelt i stillingskoder, som igjen er samlet i gjennomgående og etatsvise lønnsplaner. En lønnsplan omfatter enten stillinger som man naturlig betrakter som en yrkesgruppe, som Skattejurist 1413, eller Skatterevisor 1223, eller andre gruppeinndelinger som er mindre ensartede, som konsulent 1065, eller Rådgiver 1434.

Lønnsplanene og stillingskodene inneholder bestemmelser om minstelønsplassering, opprykksmuligheter gjennom blant annet ansiennitet, og godskrivingsregler. Det er færre stillinger med ansiennitetsstiger enn de man er vant med fra den kommunale hovedtariffavtalen og grunnlaget for innplassering i Skatteetaten er forankret i etatens lokale lønnspolitikk, som er avtalt mellom arbeidsgiver og organisasjonene.