

Lønnpolicy for Sjøforsvaret

Revidert 01. juni 2017



| | |
|---|--------|
| 1 Referanser..... | - 2 - |
| 2 Rammer for dokumentet..... | - 2 - |
| 2.1 Parter | - 2 - |
| 2.2 Gyldighet og evaluering | - 2 - |
| 2.3 Omfang og avgrensning | - 2 - |
| 2.4 Hensikt | - 2 - |
| 3 Sjøforsvarets lønnsprinsipper | - 3 - |
| 3.1 Bakgrunn | - 3 - |
| 3.2 Sjøforsvarets lønnpolicy prinsipper | - 3 - |
| 3.3 Fortrolig informasjon | - 4 - |
| 3.4 Særskilte føringer for bruk av de alternative lønnsrammene | - 4 - |
| 4 Beskrivelse og føringer for lønnsprosessene i Sjøforsvaret | - 5 - |
| 4.1 Lønnsfastsetting av stillinger jf HTA 2.5.5 | - 5 - |
| 4.2 Fastsettelse av lønn ved fast tilsetting eller disponering i stilling – gjelder alt personell | - 6 - |
| 4.3 Lønnsfastsetting ved opprykk i grad i samme stilling..... | - 7 - |
| 4.4 Beregning av lønnstjenesteansiennitet (LTA)..... | - 7 - |
| 4.5 Bruk av fiktiv lønnstjenesteansiennitet | - 7 - |
| 4.6 Lønnsforhold ved midlertidig disponering..... | - 7 - |
| 4.7 Fungering/stedfortredergodtgjøring | - 8 - |
| 4.8 Lokal lønnsforhandling iht. HTA pkt. 2.5.1 | - 9 - |
| 4.9 Lønnsjustering på særlige grunnlag (jf. HTA pkt. 2.5.3)..... | - 10 - |
| 4.9.1 Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA pkt. 2.5.3.1.a)..... | - 10 - |
| 4.9.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde personell/kompetanse (HTA 2.5.3.2) ... | - 10 - |
| 5 Avslutning | - 11 - |

1 Referanser

- A. Hovedtariffavtale i staten 01. mai 2016 -30.april 2018 for LO Stat, YS Stat og Unio
- B. Hovedtariffavtale i staten 01. mai 2016 – 30. april 2018 for Akademikerne
- C. Delegering av HTA pkt. 2.3.8 - Orientering til DIFer med delegert fullmakt (ppt)
 - Føringer fra partene jf. opplæring gitt 21 feb. 12 iht. sentral enighet.
- D. Forsvaret Personellhåndbok del A kap 7: Forsvarets lønnspolitikk

2 Rammer for dokumentet

2.1 Parter

Lønnpolicy for Sjøforsvaret er utarbeidet i et samarbeid mellom de største arbeidstakerorganisasjonene i Sjøforsvaret; Norges offisersforbund, Befalets fellesorganisasjon, Krigskoleutdannende offiserers landsforening, Personellforbundet, Norsk tjenestemannslag/Forsvaret og arbeidsgiver representert ved SST.

Følgende andre arbeidstakerorganisasjoner (ATO) har medlemmer i Sjøforsvaret, og har som parter iht HTA gitt sin tilslutning til dokumentet.

Parter tilknyttet Akademikerne:

- Den norske legeforening (DNLF)
- Teknisk-naturvitenskapelig forening -Tekna
- NITO (Norges ingeniør- og teknologiorganisasjon)

Parter tilknyttet LO stat, YS Stat eller Unio:

- Norsk fysioterapeutforbund
- Norsk sykepleierforbund
- Forskerforbundet

2.2 Gyldighet og evaluering

Dokumentet er gyldig fra utsendelse og prolongeres inntil en av partene sier den opp. Frist for oppsigelse er tre måneder.

Lønnspolitikken evalueres i mai hvert år med tanke på oppdateringer og forbedringer. Endringer av lønnspolitikken skal forelegges partene. Endringer i HTA, direktiver og føringer som blir avtalt på sentralt nivå skal endres fortløpende mellom partene.

2.3 Omfang og avgrensning

Lønnpolicyen skal regulere de viktigste lønnsforholdene hjemlet i HTA og regulerer ikke andre forhold av tariffmessig betydning.

Lønnpolicyen gjelder for alle personellkategorier i Sjøforsvaret med unntak av;

- Overenskomstlønnet personell. (Verkstedsoverenskomsten for Forsvaret ivaretar lønnspolitiske tiltak for overenskomstlønnet personell (OVK) og vil ikke bli behandlet i dette dokumentet.)
- Lærlinger
- Innleie av personell på pensjonistvilkår
- Gruppe 1 stillinger (offiserer og sivile) og øvrig personell som omfattes av *Særavtale for ledende personell i Forsvaret*

2.4 Hensikt

Hensikten med dokumentet Lønnpolicy for Sjøforsvaret er at den skal tjene som føring, veiledning og informasjon for lønnsfastsettelse og lønnsprosessene (lønnsdannelsen) i Sjøforsvaret.

3 Sjøforsvarets lønnsprinsipper

3.1 Bakgrunn

Målsetning med Lønnpolicy for Sjøforsvaret er:

**Alle ansatte i Sjøforsvarets organisasjon skal ha tilfredsstillende lønnsvilkår.
Lønnpolicyen skal bidra til hensiktsmessig personell- og kompetanseflyt.**

Lønnpolicy for Sjøforsvaret utgjøres av et sett med prinsipper som partene i Sjøforsvaret er enige om. Prinsippene er delt inn etter de overordnede faktorene som samlet utgjør grunnlaget for avlønning (jf.ref. C pkt.7.3);

- Stillingsrelaterte faktorer (knyttet til den enkelte stilling)
- Personrelaterte faktorer (knyttet til den enkeltes dyktighet/skikkethet)
- Markedsmessige faktorer (knyttet til eksterne forhold)

Ved delegert myndighet for å forvalte HTA pkt. 2.5.5. kan Sjøforsvaret ta i bruk tariffmessige virkemidler som til en viss grad gjør det mulig å ivareta personrelaterte faktorer ifm tilsetting og disponering i stilling. Forvaltning av dette er nærmere angitt i pkt. 4 nedenfor.

3.2 Sjøforsvarets lønnpolicy prinsipper

Disse 10 prinsippene utgjør kjernen av Sjøforsvarets lønnpolicy og legges til grunn for ønsket lønnsdannelse i Sjøforsvaret. Prinsippene er ikke angitt i prioritert rekkefølge.

Stillingsrelaterte faktorer:

1. **Lønnplassering settes ift stillingens ansvar, myndighet, oppgaver, krav, nivå og plass i organisasjonen.**
2. **Det skal være en lønsmessig forskjell mellom begynnerstillinger og leder- og fagstillinger med høyere krav til erfaring og kompetanse.**
3. **Det skal være en lønsmessig sammenheng og konsistens mellom (stillinger og nivå) ansvar og gjøremål i Sjøforsvaret.**
 - Det er en viss nivellering av stillinger på tvers i Sjøforsvaret
4. **Det skal tilstrebes en lønsmessig progresjon ved avansement til høyere stilling.**
 - Høyere organisatorisk stilling gir normalt høyere lønn, ofte som følge av høyere grad, men dette gjelder også innenfor samme gradsnivå.

Personrelaterte faktorer:

5. **Høy realkompetanse, både i form av høyt relevant utdanningsnivå, bred fagkompetanse og/eller solid relevant erfaring, skal verdsettes.**
 - Seniorer med kort tid til pensjonsalder kan verdsettes i lokale lønnsforhandlinger.
6. **Arbeidsinnsats, engasjement, effektiv ressursutnyttelse og gode resultater skal verdsettes.**
 - Ekstraordinært lederskap skal også kunne verdsettes, fortrinnsvis gjennom lokale lønnsforhandlinger. Lederskap er her ikke nødvendigvis bare ift vertikal ledelse.
7. **Kvinner og menn skal opprettholde like lønnsvilkår under ellers like forhold.**
8. **Personell bør normalt opprettholde lønnplassering ved bytte av stilling.**

- Sjøforsvaret ønsker å legge til rette for en rimelig og forutsigbar lønnsutvikling. Dette innebærer blant annet at personellet som en sikring normalt bør opprettholde lønns plassering ved bytte av stilling innen samme grads- og/eller kvalifikasjonsnivå.

Markedsrelaterte faktorer:

9. Sjøforsvaret skal bruke lønn for å sikre kvalifisert bemanning i alle deler av organisasjonen.

10. Sjøforsvaret vil prioritere bruk av lønnsmidler til å rekruttere og beholde spesielt konkurransutsatt personell.

- Enkelte stillinger, f.eks. tunge fagstillinger, vil kunne ligge over andre på samme organisatoriske nivå.

3.3 Fortrolig informasjon

Lønnsprinsippene og de tariffmessige virkemidler medfører at deler av lønnsdannelsen utgjøres av rent personlige forhold. Den enkelte medarbeiders lønn er et forhold mellom ansatt og arbeidsgiver. Partene er derfor forpliktet til å forholde seg til lønnsdata som fortrolig informasjon iht. Beskyttelsesinstruksen.

3.4 Særskilte føringer for bruk av de alternative lønnsrammene

Bruk av de alternative lønnsrammene 46 (Ledende konstabel II), 35 (Løytnant II/Skvadronsmester II), 38 (Kapteinløytnant II/Flotiljemester II) og 49 (Orlogskaptein II og Orlogsmester II) skal understøtte Sjøforsvarets kompetansebehov.

Hensikten med bruk av disse lønnsrammene er å legge til rette for horisontal karriere for personell i stillinger der fagkompetanse, spesialistkompetanse og kontinuitet er viktig for Sjøforsvaret, og vil således særlig bli benyttet innenfor spesialistkorpset. Overføring til disse lønnsrammene er ment å dempe behovet for å avansere gradsmessig for å oppnå lønnsutvikling.

Følgende føringer gjelder:

- Bruk av LR 46, 35, 38 og 49 skal understøtte Sjøforsvarets kompetansebehov.
- Hjemler for innplassering i LR 46, 35, 38 og 49 er HTA 2.5.1, HTA 2.5.3 og HTA 2.5.5. (Lønnsamtale iht. HTA 2.5.5.3 hjemler ikke overføring til annen lønnsramme dersom stillingen ikke er lyst ut på begge rammer).
- Overføring skal skje etter individuell vurdering.
- Personell som er lønns plassert i LR 35 skal vurderes innplassert i LR 38 ved normalopptrykk i grad fra Løytnant/Skvadronsmester til Kapteinløytnant/Flotiljemester. I vurderingen skal det tas hensyn til stilling, personlige egenskaper, lønns plassering og lønnsutvikling i en helhet.
- Ved overføring til alternativ lønnsramme skal personellet normalt innplasseres i lønnsalternativ 1-8, og ansiennitet kan settes fiktivt med vurdering knyttet til fremtidig lønnsutvikling.

4 Beskrivelse og føringer for lønnsprosessene i Sjøforsvaret

Under følger en nærmere beskrivelse av prosessene for lønnsfastsetting og bruk av lønnsmessige virkemidler i Sjøforsvaret jf Hovedtariffavtalene (HTA).

Det angis videre hvordan partene i Sjøforsvaret ønsker å praktisere HTA-bestemmelser for lønnsdannelse i Sjøforsvaret.

Alle arbeidstakerorganisasjoner som er part iht. HTA vil bli innkalt til behandling av lønnsaker der de har rett til partsmedvirkning, dersom den enkelte organisasjon krever dette. SST vil i tillegg søke å informere og involvere arbeidstakerorganisasjoner i saker som direkte omfatter deres egne medlemmer. Ved lokale lønnsforhandlinger (HTA 2.5.1) vil alle parter iht HTA involveres i hele prosessen dersom 2.5.1 delegeres til DIF Sjøforsvaret.

Alle parter iht HTA plikter å holde arbeidsgiver ved SST informert om hvilke representant som skal kalles inn til møter.

4.1 Lønnsfastsetting av stillinger jf HTA 2.5.5

Stillinger lønnsfastsettes iht. HTA 2.5.5 når stillinger opprettes, lyses ut eller personell tilsettes eller disponeres fast i ny stilling. Normalt vil Sjøforsvarets lønnsplan legges til grunn for lønnsfastsetting.

Ved lønnsfastsetting er det først og fremst stillingsrelaterte faktorer som vektlegges. Til en viss grad kan også markedsrelaterte faktorer (konkurransen om arbeidskraften, geografiske forhold og stillingens kritikalitet) vurderes og tas hensyn til.

Kunngjøring av stillinger lønnsfastsatt i de alternative lønnsrammene (LR 46, 35, 38 og 49) skal avgrenses til Sjøforsvarets behov jf. Pkt. 3.4.

Stillinger kan lyses ut i begge lønnsrammene på samme gradsnivå når det er hensiktsmessig.

4.1.1 Sjøforsvarets lønnsplan

Sjøforsvarets lønnsplan er en oversikt over stillingsnivåer og stillinger i Sjøforsvaret og den lønsplassering som normalt skal legges til grunn ved lønnsfastsetting av stillingene. Planen er utarbeidet på arbeidsgiversiden og drøftet med HTA-partene. Planen benyttes som grunnlag for lønnsfastsetting i forbindelse med kunngjøringer og disponeringer i stillinger.

Sjøforsvarets lønnsplan oppdateres jevnlig etter drøfting. Lønnsplanen er ikke en formell del av Sjøforsvarets lønnpolicy.

4.1.2 Prosess ved lønnsfastsettelse av stilling

Lønn på stillinger fastsettes av SST N1/Arbeidsgiverseksjonen, og oppdateres i lønnsplan gjeldende for Sjøforsvarets stillinger.

Arbeidsgiver informerer arbeidstakerorganisasjonene (ATO) om fastsatt lønn på stilling ved kunngjøring og disponering dersom lønnsfastsetting avviker fra drøftet lønnsplan. ATO kan kreve drøfting av beslutningen innen 3 virkedager.

4.1.3 Bruk av utlysning av stillinger i lønsspenn

Utllysning i spenn vil normalt brukes på følgende stillinger:

- Sivile stillinger – normalt i spenn på inntil 10 lønnstrinn i angjeldende stillingskode (SKO).
- Militære stillinger – normalt i spenn på 3-5ltr. for gradene Kommandørkaptein, Flaggmester, Orlogskaptein, Orlogsmester og eventuelt Flotiljemester.
Orlogskaptein og Orlogsmesterstillinger kan lyses ut i spenn og/eller ramme (LR 49).

Stillinger på beordringssystemet lyses normalt ikke ut. Personrelaterte faktorer for dette personellet må når påkrevd fanges opp gjennom lønnsamtalen (jf HTA 2.5.3.3).

4.2 Fastsettelse av lønn ved fast tilsetning eller disponering i stilling – gjelder alt personell

4.2.1 Lønnsinnplasseringssamtale – gjelder for stilling utlyst i spenn og utlysning i to lønnsrammer

Når en stilling er utlyst i spenn eller to lønnsrammer skal det gjennomføres en lønnsinnplasseringssamtale med den som har tilkommet stillingen. Når mulig bør samtalen finne sted snarest mulig før tiltredelse. Samtalen avgjør hvilket lønnstrinn innenfor det kunngjorte lønnsspennet som blir gitt, og eventuelt hvilken lønnsramme som skal gjelde.

Lønnsinnplasseringssamtalen gjennomføres normalt av avdelingssjef, som avklarer sitt handlingsrom med SST/ N1-Arbeidsgiverseksjonen før samtalen for å sikre en forsvarlig forvaltning iht. etablerte lønnsnivåer i Sjøforsvaret og ved avdelingen.

Lønnsinnplasseringssamtalen er en forhandling mellom ansatt og arbeidsgiver. Partene skal søke enighet, men militært personell har ikke mulighet til å takke nei til stillingen med bakgrunn i endelig lønnstilbud. Resultatet kan ikke påklages.

Personell som i forbindelse med omstilling innplasseres i identisk, likeverdig eller passende stilling skal ikke tilbys lønnsinnplasseringssamtale, men lønnes i henhold til tidligere fast stillingsavløpning.

Følgende føringer gjelder for vurderingen av lønsplassering i spennet:

- Skal ivareta lønnsprinsipp 8 – Personell bør normalt opprettholde lønsplassering ved bytte av stilling. Personell som bytter stilling pga. tidsbegrensning i foregående stilling skal ivaretas.
- Ved opprykk tilsettes personell normalt i nedre del av lønnsspennet
- Realkompetanse og særlig fagkompetanse som gir merverdi i stillingen skal vektlegges

Resultatet av lønnsinnplasseringssamtalen skal registreres på eget lønnsamtal skjema og fremsendes SST/N1/Arbeidsgiverseksjonen som tar saken videre til FPVS/PLA.

4.2.2 Lønnssamtale (jf. HTA pkt. 2.5.5.3) – gjelder ved alle faste tilsetninger og faste disponeringer

Innen 12 måneder etter alle faste tilsetninger og faste disponeringer skal arbeidsgiver vurdere den tilsatte/disponerte sin lønsplassering på nytt.

Lønnssamtalen er arbeidsgivers verktøy og gir arbeidsgiver anledning til å justere opp lønnen ift. lønn gitt ved tiltredelse i stillingen.

Dersom arbeidsgiver vurderer at det er grunnlag for lønnsendring skal arbeidsgiver kalle inn til og gjennomføre samtalen. Innkallingen skal være skriftlig (evt. pr mail). Dersom den tilsatte/disponerte krever det skal det gjennomføres lønssamtale.

Samtalen skal når mulig gjennomføres i sammenheng med årlig medarbeidersamtale.

Lønnssamtalen må være gjennomført senest innen 12 måneder etter tiltredelse, men skal normalt gjennomføres etter ca. 6 måneder. Etter 12 måneder er det ikke anledning å gjennomføre lønssamtale eller justere lønn som del av lønssamtale iht. HTA pkt. 2.5.3.3.

Lønnssamtalen gjennomføres av avdelingssjef som avklarer sitt handlingsrom med SST/ N1-Arbeidsgiverseksjonen før samtalen for å sikre en forsvarlig forvaltning iht. etablerte lønnsnivåer i Sjøforsvaret og ved avdelingen.

Evt. lønnsendring skal normalt settes med virkning fra første dag i påfølgende måned etter gjennomført lønssamtale.

Personell som i forbindelse med omstilling innplasseres i identisk, likeverdig eller passende stilling skal ikke tilbys lønssamtale innen 12 mnd.

Følgende føringer gjelder for vurderingen ifm. lønssamtalen:

- Det skal legges en nøktern tilnærming til grunn for å unngå uønsket lønnsglidning.

- Lønnssamtalen skal ivareta lønnsprinsipp 8 (*Personell bør normalt opprettholde lønnplassering ved bytte av stilling*) der dette ikke var ivaretatt ved tiltredelse i stillingen.
- Lønnsprinsipp 5 og prinsipp 6 kan vedsettes med normalt inntil 2 ltr. såfremt dette er ekstraordinært. Dette skal godkjennes av SST/ N1-Arbeidsgiverseksjonen i det enkelte tilfelle.
- Det presiseres at det ikke er mulig å overføre til annen lønnsramme (LR46, 35, 38 eller 49) gjennom lønnsamtalen.

Resultatet av lønnsamtalen skal registreres på etablert lønnsamtalskjema og fremsendes HR senteret i FIF for videre registrering i SAP.

4.3 Lønnsfastsetting ved opprykk i grad i samme stilling

Ved opprykk i grad i samme stilling bibeholdes normalt det samme lønnsalternativet (særforholdet) man hadde i tidligere grad. Dette gjelder ikke ved opprykk fra LR 33 til 34 og fra LR 35 til 38. Norm ved opprykk i disse lønnsrammene er en lønnplassering som tilsvarer 2 lønnstrinn opp fra forrige grad.

4.4 Beregning av lønnstjenesteansiennitet (LTA)

4.4.1 Grunnansiennitet

Ved tilsetting av personell må det gjøres en beregning av personellens lønnstjenesteansiennitet for å fastsette konkret lønnstrinn i den lønnplassering (lønnsramme og særforhold) man tilsettes i. Arbeidsgiver plikter å informere den nytilsatte om behov for dokumentasjon for å fastsette LTA. Den tilsatte må så tidlig som mulig fremsende dokumentasjon på arbeidserfaring og relevant utdanning til SST-N1 Bemanningseksjonen som sender dette inn til FPVS for beregning av grunnansiennitet.

4.4.2 Tilleggs ansiennitet

Militær- eller relevant sivil tilleggsutdanning av minimum 1 skoleårs varighet kan gi tilleggs ansiennitet utover grunnansienniteten beregnet ved tilsetting. Personellet må så tidlig som mulig etter fullført og bestått utdanning fremsende søknad og dokumentasjon (vitnemål) fra utdanningen til SST N1 ARBG. SEKSJON LØNN (postboks) for beregning av tilleggs ansiennitet. Godkjent tilleggs ansiennitet tilstås fra den 01. i påfølgende måned etter fremlagt dokumentasjon.

4.5 Bruk av fiktiv lønnstjenesteansiennitet

I forbindelse med konvertering til nye lønnsrammer per 01.01.2016 har enkelte blitt gitt en fiktiv lønnstjenesteansiennitet for at man skulle treffe på samme lønnstrinn som mantsjursen hadde ved konverteringen. Den fiktive lønnstjenesteansienniteten skal endres til reell LTA ved fast opprykk i grad eller ved disponering i ny fast stilling, det vil si ved ny lønnsfastsetting.

I forbindelse med HTA 2.5.1 lokale lønnsforhandlinger har enkelte blitt gitt en fiktiv LTA. Dette er særlig benyttet ved overføring til de alternative lønnsrammene. Den fiktive LTA er knyttet til den stilling og grad man er disponert i og gjelder inntil man søker eller disponeres i ny stilling med annen lønnsfastsetting, eventuelt får endret LTA i annen hjemlet lønnsprosess.

4.6 Lønnsforhold ved midlertidig disponering

Beordring til midlertidig disponering skal være skriftlig, og lønsmessige vilkår skal være fastsatt før perioden starter. Lønn ved midlertidig disponering fastsettes som følger:

- Ved midlertidige disponeringer fastsettes lønn normalt med stillingens fastsatte lønnsnivå i henhold til Sjøforsvarets lønnsplan.
- SST/N1/Arbeidsgiverseksjonen kan fastsette lønn som avviker fra stillingens fastsatte lønnsnivå etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.

- Ved midlertidig disponering i en nyopprettet stilling, som ikke tidligere er lønnsfastsatt, fastsetter SST/N1/Arbeidsgiverseksjonen ny lønn etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.
- Ved midlertidig disponering i stilling har man normalt en lønsmessig sikring fra fast stilling (dvs. grunnlønn men ikke andre lønnstillegg, f.eks. sjøtjenestetillegget) jf. HTA § 10.3. Man tilkommer den grunnlønn som er høyest av fast og midlertidig stilling.
- Dersom den midlertidige disponeringen gis som følge av behov/ønske fra arbeidstaker har man ikke rett på lønsmessig sikring ut fra fast stilling. Man tilkommer da normalt ny stillings lønn.
- Dersom man er fristilt fra sin faste stilling, kan siste faste stilling legges til grunn for lønsmessig sikring ved midlertidig disponering.
- Dersom man ved midlertidig disponering kun delvis ivaretar stillingens arbeidsoppgaver skal stillingsbeskrivelse justeres og etter drøfting fastsettes lønn til passende nivå.

4.7 Fungering/stedfortredergodtgjøring

Det skal som hovedregel gis midlertidig lønnstillegg dersom man beordres til å fungere helt eller delvis i annen høyere lønnsplassert stilling og overtar denne stillingens ansvar og arbeidsoppgaver. Arbeidsgiver skal i hvert enkelt tilfelle vurdere behovet for fungering/stedfortreder. Beordring til fungering/stedfortredertjeneste skal være skriftlig, og vilkår skal være fastsatt før perioden starter. Kriterier for fungeringstillegg er angitt i HTA § 12 og SPH pkt. 7.3.12. Fungeringslønn behandles administrativt ved lokal avdeling ved at anmodning om fungeringslønn sendes HR-senteret på etablert skjema. Følgende føringer gjelder:

- Fungering beordres normalt kun til stillinger med linjelederansvar eller faglig ledelse av undergitt personell, og medfører normalt ikke ytterligere fungeringer i underliggende stillinger.
- Pålegg om ivaretagelse av enkelte oppgaver i annen stilling, samtidig som man dekker egen stilling (bestyring), hjemler ikke fungeringslønn.
- Det skal normalt ikke beordres fungering ved ordinær ferieavvikling i fastsatt ferieperiode.
- Ved fungering tilkommes normalt stillingens fastsatte lønnsnivå i henhold til Sjøforsvarets lønnsplan. Dette skal avklares med SST/N1/Arbeidsgiverseksjonen.
- Fungeringstillegget kan maksimalt være lik den lønn som er fastsatt for stillingen man fungerer i. Dette gjelder også dersom man i perioden må ivareta deler av sin faste stilling.
- Dersom man ved fungering kun delvis ivaretar stillingens ansvar og arbeidsoppgaver skal det angis hvilke oppgaver som ikke skal ivaretas og fungeringstillegget skal fastsettes til passende nivå etter drøfting mellom partene på lokalt nivå.
- Fungering av kortere varighet enn en uke (5 arbeidsdager) hjemler ikke fungeringstillegg. Fungering utover 3 måneder avløses normalt av en midlertidig disponering.
- Personell med ledende avlønning kan ikke gis fungeringstillegg ved kortere fungering enn 2 mnd.

4.8 Lokal lønnsforhandling iht. HTA pkt. 2.5.1

Med lokale forhandlinger (iht. HTA 2.5.1) menes årlige forhandlinger om lønnstillegg for grupper og individuelle personlige lønnstillegg ut fra den pott som blir avsatt til etaten Forsvaret gjennom Statens årlige tariffoppgjør.

Partene i Sjøforsvaret forventer å få forhandlingsfullmakt til å forhandle om pott avsatt til DIF Sjøforsvaret i de årlige forhandlingene.

Størrelsen på avsetningen til lokal fordeling begrenser det lokale handlingsrommet, og større lønsmessige løft må dermed realiseres gjennom sentrale oppgjør. De midler som er til disposisjon ved lokale lønnsforhandlinger hvert år gir normalt begrensninger mht. å inkludere alle i en gruppe eller kategori.

Rammene og hovedretningslinjene for de lokale forhandlinger fastsettes av de sentrale partene i det statlige hovedtariffoppgjøret – Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Hovedsammenslutningene. De lokale forhandlinger gjennomføres i samsvar med bestemmelsene i gjeldende Hovedtariffavtale, Forsvarets lønnspolitikk og årlige føringer fra de sentrale partene i Forsvaret.

4.8.1 Generelle føringer ved lokale lønnsforhandlinger i Sjøforsvaret

Dersom forhandlingsfullmakt delegeres til Sjøforsvaret skal Sjøforsvarets lønnpolicy legges til grunn for forhandlingen, forutsatt at man er innenfor rammer og føringer fra FST.

Dersom tariffpartene er tilsluttet ulike tariffavtaler (HTA) må lønnsmidler tildelt på hver avtale forhandles hver for seg med de partene som er tilsluttet den enkelte avtale.

Partene avtaler tidsplan og prosessbeskrivelse etter initiativ fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver etablerer et felles datagrunnlag for partene i Sjøforsvaret.

Partene i Sjøforsvaret skal søke å gi helhetlige innspill der det gjelder nivånivelleringer av grupper eller kategorier.

Følgende føringer er normalt gjeldende ift. lokale lønnsforhandlinger:

- Lokale lønnsmidler er ikke tillegg som skal fordeles jevnt i organisasjonen, men skal gis slik at det representerer en lønnsutvikling og lønnsdifferensiering.
- Stillingsinnehavere vil bli vurdert for lønns- og evt. stillingsendring etter en helhetlig vurdering. Det vil si iht. stillingsrelaterte- og personrelaterte faktorer.
- Urimelige lønsmessige skjevheter skal søkes rettet opp eller utjevnes, for eksempel der nytilsetting i tilsvarende stilling gir høyere grunnlønn enn personell som er tilsatt tidligere i samme type stilling.
- Deltidsarbeid, omsorgspermisjon, foreldrepermisjon etc. skal ikke forsinke lønnsutviklingen for den enkelte.
- Det skal fortrinnsvis gis tillegg etter A-tabellen, men øvrige virkemidler etter HTA pkt. 2.5.4 kan også benyttes når det er hensiktsmessig. Lønns plassering i lønnsstige fremfor direkte plassering bør benyttes når det gir samme uttelling, da dette kan gi videre lønnsprogresjon i stilling over tid.
- Ved midlertidig disponering i annen stilling enn den faste, bør det vurderes om tillegg bør gis knyttet til den faste stillingen, slik at man over tid ikke taper på å la seg midlertidig disponere i annen stilling.

4.9 Lønnsjustering på særlige grunnlag (jf. HTA pkt. 2.5.3)

4.9.1 Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA pkt. 2.5.3.1.a)

Forhandlingene på særlig grunnlag tar utgangspunkt i om det i stillingens innhold har vært vesentlige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/arbeidstakers lønn og eventuelt stillingskode. Det kan tas hensyn til endringer som har skjedd gradvis og over tid.

Med vesentlige endringer menes at ansvar og gjøremål må ligge på et annet og høyere nivå enn tidligere, samt være av et visst omfang.

Slike vesentlige endringer kan gi grunnlag for å kunne kreve lønnsforhandlinger med krav om varig eller midlertidig lønnsendring. Grunnlaget er dokumenterte endringer på stillingens innhold. Normalt er det tidspunkt for endret ansvar og arbeidsoppgaver som virkningstidspunkt.

Sjøforsvaret har preliminær fullmakt til å forhandle slike saker, men resultatet må sendes inn til sentral godkjenning før endring kan iverksettes og informeres.

2.5.3.1.a-saker behandles kvartalsvis av partene sentralt.

Saker iht. HTA 2.5.3.1a i Sjøforsvaret forhandles kun på DIF-nivå og det settes opp protokoll fra forhandlingen. Både arbeidsgiver og ATO kan fremme krav om forhandling etter HTA pkt 2.5.3.1.a. Arbeidsgiver på nivå 3 kan avvise krav om forhandling. ATO kan da fremme saken til HTV på nivå 2 som kan kreve at saken forhandles mellom partene på nivå 2.

Partene på lavere nivå kan opplyse saker som fremmes til nivå 2 gjennom tariffmessig samtale/drøfting. Partene lokalt vurderer da saksgrunnlaget og fremmer partenes individuelle forslag til ny avlønning uten å enes om dette. Det presiseres at det er kun partene på DIF-nivå som forhandler lønn.

Følgende generelle føringer legges til grunn for vurdering av 2.5.3.1a-saker:

- Fremforhandlet nivå for lønnsøkning bør i hovedsak gjenspeile det lønnsnivå stillingen med det nye innholdet ville blitt kunngjort med ved nyttilsetting. Det skal fortrinnsvis gis tillegg etter A-tabellen, men øvrige virkemidler etter HTA pkt. 2.5.4 kan også benyttes dersom det er hensiktsmessig. Lønns plassering i lønnsstige fremfor direkteplassering bør benyttes når det gir samme uttelling, da dette kan gi videre lønnsprogresjon i stilling over tid.

4.9.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde personell/kompetanse (HTA 2.5.3.2)

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstå tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft.

Virkemiddelet er normalt knyttet til den stilling eller funksjonsområde man tiltrer (rekruttere) eller sitter i (beholde), og vil normalt bortfalle ved bytte av fast stilling/funksjonsområde.

HTA 2.5.3.2 er arbeidsgivers verktøy for å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert eller kritisk personell. Slike saker kan også fremmes av arbeidstakerorganisasjon, men kan avvises dersom arbeidsgiver ikke ser seg tjent med å fremme en slik sak.

Sjøforsvaret har kun fullmakt til å gjennomføre drøfting/tariffmessige samtaler, og drøftet resultat skal forhandles av partene sentralt før endring kan iverksettes og informeres. HTA 2.5.3.2 saker behandles fortløpende sentralt.

Drøfting/tariffmessige samtaler av slike saker behandles normalt kun på DIF-nivå. Arbeidsgiver vil opplyse saken, men dersom partene på DIF avtaler det kan saken opplyses gjennom behandling (tariffmessig samtale/drøfting) på lokalt nivå først.

Den endelige formelle drøfting/tariffmessige samtalen gjennomføres kun på DIF-nivå.

Saker som fremmes iht. HTA 2.5.3.2 kan være tidskritiske f. eks iht. å møte et eksternt jobbtilbud med forbedret lønnstilbud i Sjøforsvaret. Partene i Sjøforsvaret er derfor enige om at slike saker skal kunne behandles meget raskt når det er nødvendig. Dette medfører at drøfting/tariffmessig samtale kan gjennomføres pr tlf eller mail. Arbeidsgiver lager referat der resultat av drøfting/tariffmessig samtale fremgår.

Følgende generelle føringer legges til grunn for vurdering av 2.5.3.2-saker:

- Bruk av lønnsmessige tillegg for å rekruttere eller beholde kritisk kompetanse skal benyttes i svært begrenset omfang, og totale effekter skal vurderes og vektlegges i hvert enkelt tilfelle.
- Det skal fortrinnsvis gis tillegg etter A-tabellen, men øvrige virkemidler etter HTA pkt. 2.5.4 kan også benyttes når det er hensiktsmessig. LR 46, 35, 38 og 49 kan også benyttes, jf. for øvrig policyens pkt. 3.4. Dersom lønnsendringen er knyttet til funksjonsområde bør kronetillegg benyttes. Lønnplassering i lønnsstige fremfor direkteplassering bør benyttes når det gir samme uttelling, da dette kan gi videre lønnsprogresjon i stilling over tid.

5 Avslutning

Hensikten med Lønnpolicy for Sjøforsvaret er at dokumentet skal gi føringer, veiledning og informasjon for lønnsfastsettelse og lønnsprosessene (lønnsdannelsen) i Sjøforsvaret. Spørsmål vedrørende forståelse av Lønnpolicy for Sjøforsvaret kan rettes til SST/N1-Arbeidsgiverseksjonen.