



# Hærens lønnpolicy

1. august 2021

1 Referanser.....	3
2 Rammer for dokumentet.....	3
2.1 Parter .....	3
2.2 Gyldighet og evaluering .....	3
2.3 Omfang og avgrensning .....	3
2.4 Hensikt .....	3
3 Hærens lønspolicy .....	4
3.1 Bakgrunn .....	4
3.2 Hærens lønspolicy prinsipper .....	4
3.3 Fortrolig informasjon .....	5
3.4 Innsyn .....	6
4 Beskrivelse av lønnsfastsetting og bruk av lønnsmessige virkemiddel .....	6
4.1 Lønnsfastsetting av stillinger iht HTA 2.5.5 .....	6
4.1.1 Prosess ved lønnsfastsettelse av stilling .....	6
4.1.2 Bruk av lønsspenn ved utlysning av stillinger .....	6
4.2 Fastsettelse av lønn etter tiltredelse i stilling – gjelder alt personell.....	7
4.2.1 Lønnsinnplasseringssamtale – gjelder for stilling utlyst i spenn.....	7
4.2.2 Lønssamtale (jf HTA pkt 2.5.5.3) – gjelder ved alle faste tilsetninger/beordringer	7
4.3 Lønnsforhold ved midlertidig disponering.....	8
4.4 Fungering/stedfortredergodtgjøring .....	8
4.5 Årlige forhandlinger iht HTA pkt 2.5.1 .....	9
4.5.1 Generelle føringer ved årlige forhandlinger i Hæren .....	9
4.6 Forhandlinger på særlige grunnlag (jf HTA pkt 2.5.3) .....	10
4.6.1 Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA pkt 2.5.3.1a).....	10
4.6.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde personell/kompetanse (HTA 2.5.3.2) ...	11
5 Bruk av seniorrammer (LR35/38 og LR49).....	12
Vedlegg – Lønnsplaner for Hæren .....	12
6 Signering .....	13

## 1 Referanser

- A. Hovedtariffavtale i staten (HTA) mellom Staten og LO Stat, UNIO og YS Stat.
- B. Delegering av HTA pkt. 2.5.5 - Orientering til DIFer med delegert fullmakt.  
Føringer fra partene jf. opplæring gitt 21 feb. 12 iht. sentral enighet.
- C. Forsvaret Personellhåndbok del A kap. 7: Forsvarets lønnspolitikk.
- D. Hærens informasjons og samarbeidsavtale av 26. februar 2019.
- E. Lokal avtale av 30. mai 2018.
- F. Sjef Hærens Bestemmelser for delegering av myndighet innen HR av 4. mai 2017.
- G. Avtale om leveranse av HR tjenester SJ FPVS - SJ Hæren 01.07.20 - 30.06.23.

## 2 Rammer for dokumentet

### 2.1 Parter

Hærens lønnspolicy er utarbeidet i et samarbeid mellom de største arbeidstaker-organisasjonene i Hæren; BFO, NOF, NTL, Parat forsvar, UNIO og arbeidsgiver representert ved HST.

Øvrige parter etter HTA anmodes om å gi sin tilslutning til dokumentet.

### 2.2 Gyldighet og evaluering

Denne *avtalen* trer i kraft 1. august 2021, og skal gjelde for 3 år fra ikrafttredelses dato. Avtalen fornyes etter det for et år om gangen dersom den ikke sies opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder.

Dersom organisasjonsstrukturen endres vesentlig og avtalen ikke er relevant i eventuell ny organisasjon, sies den opp med virkning fra samme dato som dagens organisasjonsstruktur termineres.

Denne avtale sies opp til reforhandling uavhengig av gjeldende tidsfrister dersom den strider mot sentrale avtaler.

Lønnspolicyen evalueres årlig eller ved vesentlige endringer i HTA.

### 2.3 Omfang og avgrensning

Lønnspolicyen skal regulere lønnsforhold hjemlet i HTA.

Lønnspolicyen gjelder for alle personellkategorier i Hæren med unntak av;

- Personell avlønnet på annen HTA.
- Stillinger med ledende avlønning.

Ved endring av vedlegg 2-5 drøftes disse separat og vil ikke automatisk medføre en reforhandling av hele avtalen. Vedlegg 1 forhandles mellom partene i Hæren.

### 2.4 Hensikt

Hensikten med dokumentet Hærens lønnspolicy er at det skal tjene som føring, veiledning og informasjon for lønnsfastsettelse og lønnsprosessene i Hæren.

## 3 Hærens lønnpolicy

### 3.1 Bakgrunn

Målsetning med Hærens lønnpolicy er:

**Hærens lønnpolicy skal være et verktøy for å rekruttere, beholde og motivere personell slik at Hæren når sine overordnede målsettinger.  
Lønnpolicyen skal også bidra til hensiktsmessig personell- og kompetanseflyt.**

Hærens lønnpolicy skal videreutvikles igjennom gode analyser, og skal bidra til å realisere Sjef Hærens plan 2022-2033

### 3.2 Hærens lønnpolicy prinsipper

Hærens lønnpolicy utgjøres av et sett med prinsipper som partene i Hæren er enige om. Prinsippene kan deles inn etter de overordnede faktorene som samlet utgjør grunnlaget for avlønning (jf. FPH del A, 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 har Hæren nå tatt 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 i dette dokument.

Stillingsrelaterte faktorer:

1. **Lønnplassering settes ift. stillingens ansvar, myndighet, oppgaver, krav og nivå i organisasjonen.**
2. **Stillinger skal normalt ikke lyses ut over det lønnsnivå som er fastsatt i gjeldende avdeling/seksjon (iht. vedlegg 2-5).**
3. **Det skal normalt være en lønsmessig sammenheng og konsistens mellom (stillinger og nivå) ansvar, myndighet og gjøremål i Hæren.**
  - Det er en viss nivellering av stillinger på tvers i Hæren og Forsvaret for øvrig.
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. I Hæren ønskes en progresjon på normalt 2 lønnstrinn, ved overgang fra nivå 4-3-2. Personell på beordringssystemet skal gå opp minimum 2 lønnstrinn ved normalopptrykk.

Personrelaterte faktorer:

5. **Kompetanse, herunder også erfaringsbasert kompetanse, skal verdsettes.**
  - Alternativ karriere med fagkompetanse skal også kunne verdsettes.
  - Hæren vil prioritere personell med T-60 tilsetting
6. **Arbeidsinnsats, engasjement og effektiv ressursutnyttelse skal verdsettes.**

- Ekstraordinært lederskap bør verdsettes, fortrinnsvis gjennom prioritering i lokale lønnsforhandlinger. Lederskap er her ikke nødvendigvis bare ift. vertikal ledelse.
- 7. Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte for kvinner og menn uten hensyn til kjønn.**
- 8. Personell skal normalt opprettholde lønns plassering ved bytte av stilling (ref. punkt 4.2).**
- For å stimulere og åpne opp for horisontal karriere ønsker Hæren aktivt å bruke virkemidler i HTA. Personer som ønsker, eller Forsvaret oppfordrer til å søke stilling innenfor Hæren, som er lønnsfastsatt lavere enn søkerens lønn, skal til tross for kunngjort lønn bibeholde sin nåværende lønn. Det samme gjelder personell på beordringssystemet som leverer ny villighet.
  - Hæren skal ivareta en god lønnsutvikling for Hærens seniorer. Dette reguleres best igjennom egne prioriteringer på årlige forhandlinger. Hæren definerer sine seniorer i lønns- og tariffsaker til å være 55 år eller eldre for befal, offiserer og øvrige med særaldersgrense. Og 62 år eller eldre for sivile uten særaldersgrense. Hæren har en intensjon om at ingen ansatte i Hæren skal pensjoneres med en grunnlønn lavere enn lønnstrinn 60.

Markedsrelaterte faktorer:

- 9. Hæren skal bruke lønn for å sikre kvalifisert bemanning i alle deler av organisasjonen.**
- 10. Hæren vil prioritere bruk av lønnsmidler til å rekruttere og beholde spesielt konkurranseutsatt personell.**
- Enkelte stillinger vil kunne ligge over andre på samme organisatoriske nivå. Stillinger med krav til særskilt kompetanse som også etterspørres utenfor Forsvaret, må lønnsfastettes ift. marked for øvrig og ligger over det organisatoriske nivået.
  - Alle virkemiddel iht. HTA pkt. 2.5.4 kan nyttes.

Disse 10 prinsippene utgjør kjernen av Hærens lønspolicy og legges til grunn for ønsket lønnsdannelse i Hæren.

Lønspolicyen vil konkretiseres videre i lønnsplaner for Hæren som angir plassering av stillingskategorier i Hæren innenfor angitte lønsspenn. (Vedlegg 2 offiserer, Vedlegg 3 sivile, Vedlegg 4 spesialister og Vedlegg 5 spesialistbefal).

### **3.3 Fortrolig informasjon**

Da lønnsprinsippene og de tariffmessige virkemidler nå til en viss grad gjør at deler av lønnsdannelsen utgjøres av rent personlige forhold vil den enkelte medarbeiders lønn være privat informasjon som kun er et forhold mellom den ansatte og arbeidsgiver.

Partene og lønnsforvaltere i Hæren er derfor forpliktet til å forholde seg til lønnsdata som fortrolig informasjon iht. Beskyttelsesinstruksen.

### 3.4 Innsyn

Partene igjennom HTV i Hæren kan be om utlevering av lønnsdata fra HST.

## 4 Beskrivelse av lønnsfastsetting og bruk av lønnsmessige virkemiddel

Under følger nærmere beskrivelser av prosessene og tildeling av myndighet som står beskrevet i Hovedtariffavtalen, Forsvarssjefens direktiv for delegering av myndighet og Sjef Hærens Bestemmelser for delegering av myndighet innen HR.

Dette punktet angir hvordan partene i Hæren ønsker å praktisere HTA bestemmelser for lønnsdannelse i Hæren.

Det laveste behandlingsnivå for årlige forhandlinger iht. HTA er DIF.

Med unntak av 2.5.1 (Årlige forhandlinger) vil de øvrige arbeidstakerorganisasjonene utover BFO, NOF, NTL, Parat forsvar og UNIO kun bli involvert og informert i saker som direkte omfatter egne medlemmer.

Partene er enige om at stillinger lønnsfastsettes med lønnstrinn i henhold til gjeldende Hovedlønnstabell etter HTA i Staten.

### 4.1 Lønnsfastsetting av stillinger iht. HTA 2.5.5

Partene i Hæren vil lønnsfastsette stillinger iht. HTA 2.5.5 når stillinger opprettes, lyses ut eller personell disponeres i stilling.

Ved lønnsfastsetting er det først og fremst stillingsrelaterte faktorer som vektlegges.

Markedsrelaterte faktorer (konkurransen om arbeidskraften, geografiske forhold og stillingens kritikalitet) vurderes og vektlegges også.

#### 4.1.1 Prosess ved lønnsfastsettelse av stilling

Lønn på stillinger fastsettes av HST etter innspill fra nivå 3.

Arbeidsgiver informerer arbeidstakerorganisasjonene, som normalt krever drøfting av beslutningen innen 3 virkedager. Det som er satt som lønn i stillingen fremkommer av lønnsplanen.

#### 4.1.2 Bruk av lønnsspenn ved utlysning av stillinger

Utllysning med alternativ avlønning vil normalt brukes på stillinger som lyses ut i spenn med følgende typer stillinger:

- Sivile stillinger – med spenn i henhold til vedlegg 3.
- Kommandørsersjant, Sersjantmajor, Major og Oberstløytnant stillinger - normalt i spenn på 3 ltr.
- Stabssersjant utlyses med Lønnsramme 38 som alternativ.

Stillinger på lavere gradsnivå lyses normalt ut i fastsatt Lønnsramme (LR) og –alternativ. Personrelaterte faktorer for dette personellet må når påkrevd fanges opp gjennom lønnsamtalen (jf. HTA 2.5.5.3).

#### 4.1.3 Lønnsutvikling som følge av nivådannende utdanning

Hæren ønsker at kompetansepåfyll skal premieres, også lønsmessig. For å sikre dette ønsker arbeidsgiver at fullført lagførerutdanning ved Hærens lagførerskole kompenseres med minimum 2 lønnstrinn høyere enn den ansatte hadde før utdanningen. Det samme gjelder ved fullført og bestått befalsutdanning og besikelse til sersjant.

#### 4.2 Fastsettelse av lønn etter tiltredelse i stilling – gjelder alt personell

##### 4.2.1 Lønnsinnplasseringssamtale (jf. HTA pkt. 2.5.5.3) – gjelder for stilling utlyst i spenn

Når en stilling er utlyst i spenn skal det gjennomføres en lønnsinnplasseringssamtale ved tiltredelse av stillingen. Når mulig bør samtalen finne sted før tiltredelse. Samtalen avgjør hvilket lønnstrinn innenfor spennet som blir gitt.

Lønnsinnplasseringssamtalen gjennomføres av BRA sjef. BRA sjef avklarer sitt handlingsrom med sin respektive nivå 3 avdelings P-ledd før samtalen for å sikre en forsvarlig og nøktern forvaltning iht. etablert lønnsnivå ved avdelingen.

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.

Følgende føringer gjelder for vurderingen av lønsplassering i spennet:

- Skal ivareta lønnsprinsipp 8 – Personell skal 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 i forhold til utlyst lønnsnivå på stillingen. Se vedlegg 2-5.
- Realkompetanse og særlig fagkompetanse som gir merverdi i stillingen skal vektlegges.
- Avdelingene skal ha en nøktern tilnærming for å unngå uønsket lønnsglidning.

Resultatet av lønnsinnplasseringssamtalen sendes inn via FIF for registrering i SAP, iht. prosedyrer fra FPVS. Avdelingene sender årlig (innen 31. august en samlet oversikt over siste års lønnsamtaler til HÆREN HST PERS-AVD ARBEIDSGIVERSEKSJONEN (Postboks) slik at dette kan meddeles Hærens tillitsvalgte.

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

Lønnssamtaler gjennomføres på BRA-nivå i Hæren. Ansvarlig for gjennomføringen er BRA-sjef. Handlingsrommet for disse samtalene skal avklares mellom DIF og BRA før samtalen for å sikre en enhetlig forvaltning.

Lønnssamtalen er arbeidsgivers verktøy og gir arbeidsgiver anledning til å justere opp lønnen ift. lønn gitt ved tiltredelse i stillingen. Partene i Hæren har bestemt at samtalen skal gjennomføres selv om arbeidsgiver ikke har til hensikt å endre lønnen. Samtalen skal når mulig gjennomføres i sammenheng med årlig medarbeidersamtale.

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

Følgende føringer gjelder for vurderingen ifm. lønnsamtalen:

- Partene i Hæren er enige om at avdelingene skal ha en nøktern tilnærming for å unngå en generell lønnsglidning.
- Lønnssamtalen skal ivareta lønnsprinsipp 8 (*Personell skal normalt opprettholde lønsplassering ved bytte av stilling*) der dette ikke var ivaretatt ved tiltredelse i stillingen.

- Lønnsprinsipp 5 (*Høy kompetanse, herunder også erfaringsbasert kompetanse, skal verdsettes*) og prinsipp 6 (*Arbeidsinnsats, engasjement og effektiv ressursutnyttelse skal verdsettes*) vurderes i denne samtalen.

Lønnssamtalen må være gjennomført senest innen 12 måneder etter tiltredelse, men skal normalt gjennomføres etter ca. 6 måneder. Etter 12 måneder er det ikke mulig å gjennomføre lønnsamtale for å justere lønn.

Resultatet av lønnsamtalen sendes inn via FIF for registrering i SAP, iht. prosedyrer fra FPVS. Avdelingene sender årlig (innen 31. august en samlet oversikt over siste års lønnsamtaler til HÆREN HST PERS-AVD ARBEIDSGIVERSEKSJONEN (Postboks) slik at dette kan meddeles Hærens tillitsvalgte.

#### **4.2.2.1 Lønnssamtale for personell på beordringssystemet**

Hæren ønsker at ansatte på beordringssystemet primært skal ha sin lønnsutvikling gjennom ansiennitetsøkning og stillingens fastsatte lønnsramme. Arbeidsgiver vurderer årlig den enkelte stillingens lønn igjennom revidering av vedleggene til lønnpolicyen. Dersom ansatte på beordringssystemet omfattes av en lønnsendring som følge av dette må det gjennomføres en lønnsamtale innen 12 måneder etter tiltredelse for å endre lønn på disse. Dersom den ansatte har en personlig avlønning som er høyere enn stillingens lønn må det også gjennomføres en lønnsamtale for å videreføre denne lønnen.

#### **4.2.2.2 Lønnssamtale for personell på søknadssystemet og sivile ansettelser**

Lønnssamtale gjennomføres med ansatte ved tilsetting eller fast disponering i ny stilling. Det påligger arbeidsgiver å kalle inn til og gjennomføre samtalen. Innkallingen skal være skriftlig (evt. på mail).

### **4.3 Lønnsforhold ved midlertidig disponering**

Midlertidig disponering skal være skriftlig, og lønsmessige vilkår skal være fastsatt før perioden starter, ref. HTA, fellesbestemmelsene § 12.

- Ved midlertidig disponering i en nyopprettet stilling (som ikke tidligere er lønnsfastsatt og kunngjort) fastsetter HST/P ny lønn etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.
- Ved midlertidig disponering i stilling har man en grunnlønsmessig sikring i forhold til fast stilling iht. HTA § 10.1. Man tilkommer den grunnlønn som er høyest av fast og midlertidig stilling.
- 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.

### **4.4 Fungering/stedfortredergodtgjøring**

Det er anledning til å gi midlertidige lønnstillegg dersom man beordres til å fungere helt eller delvis i annen stilling som er høyere lønsplassert enn egen stilling. 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. Fungeringslønn drøftes og rapporteres av den enkelte BRA.

- Fungeringstillegget kan maksimalt være på tilsvarende nivå som den stillingen man fungerer i. Dette gjelder også dersom man i perioden må ivareta deler av sin faste stilling.
- Dersom man kun delvis dekker oppgavene i høyere stilling bør lønnstillegget etter drøfting fastsettes til passende nivå.
- Fungering av kortere varighet enn en uke (5 virkedager) hjemler ikke fungeringstillegg.

#### **4.5 Årlige forhandlinger 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.

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

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

##### **4.5.1 Generelle føringer ved årlige forhandlinger i Hæren**

Partene avtaler tidsplan og prosessbeskrivelse etter initiativ fra arbeidsgiver.

Arbeidsgiver etablerer et felles datagrunnlag for partene i Hæren.

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

Følgende føringer er normalt gjeldende ift. årlige forhandlinger:

- Lokale lønsmidler 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 både om vedkommendes stilling er riktig normert i forhold til de krav, ansvar og arbeidsoppgavene som ligger i stillingen, og en vurdering av hvordan arbeidstakeren utfører disse.
- Urimelige lønsmessige skjevheter skal søkes rettet opp eller utjevnes, for eksempel der nyttilsetting 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 gis virkemidler etter HTA pkt. 2.5.4. 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.
- Den enkelte ansatte i Hæren kan fremme sine krav igjennom linjeleder/arbeidsgiver og sin arbeidstagerorganisasjon.
- Kompetanseerhvervelse skal prioriteres ved disse forhandlingene. For eksempel fagbrev, bachelor eller master som er tatt etter tiltredelse i stillingen.
- Særskilte prioriteringer som partene er enige om i forkant av årlige forhandlinger. Eget vedlegg (vedlegg 1).

#### 4.6 Forhandlinger på særlige grunnlag (jf. HTA pkt. 2.5.3)

Krav om lønnsjusteringer etter HTA 2.5.3 skal fremsendes og behandles på DIF-nivå, før fremsending til sentrale parter. FST har delegert fullmakt til sjef FPVS til å forhandle etter dette punktet i HTA.

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

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 de nye oppgavene 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 endringer på stillingens innhold, dette skal synliggjøres gjennom drøfting av stillingsbeskrivelser og påtegning fra lokal arbeidsgiver (linjeleder). Normalt er det tidspunkt for endret stillingsbeskrivelse som avtales som virkningstidspunkt.

Både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden kan fremme krav om forhandling etter HTA 2.5.3.1a. Hæren har preliminær fullmakt til å forhandle slike saker, og alle saker etter dette punktet skal fremmes for behandling på nivå 2. Resultatet fra denne forhandlingen sendes til sentral godkjenning før endring kan iverksettes og arbeidstakere informeres.

2.5.3.1a-saker behandles kvartalsvis av de sentrale partene.

Slike saker behandles normalt kun på DIF-nivå, men begge parter kan innhente nødvendig informasjon fra sine underliggende nivå for å ha et best mulig beslutningsgrunnlag. Dersom partene på DIF avtaler det kan saken opplyses gjennom behandling (tariffmessig samtale/drøfting) på BRA nivå først. Selve forhandlingen gjennomføres kun på DIF-nivå og det settes opp protokoll fra forhandlingen.

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 gis virkemidler etter HTA pkt 2.5.4. Lønns plassering i lønnsstige fremfor direkte plassering bør benyttes når det gir samme uttelling, da dette kan gi videre lønnsprogresjon i stilling over tid.
- I denne typer saker må det dokumenteres hvilke endringer som er gjort på stillingen. Dette gjelder endringer med mer kompleksitet, mer ansvar og økt nivå i oppgaveporteføljen. Denne dokumentasjonen gjøres best med gammel og ny stillingsbeskrivelse.
- Partene i Hæren presiserer at mer arbeid på samme nivå ikke kvalifiserer for endring av lønn etter dette punktet i HTA.
- Saker etter dette punktet skal behandles av alle nivå i henhold til Hærens informasjons- og Samarbeidsavtale før de fremsendes til FPVS for endelig forhandling.

#### **4.6.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde personell/kompetanse (HTA 2.5.3.2)**

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås 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.

Hæren har kun fullmakt til å gjennomføre drøfting/tariffmessige samtaler, og drøftet resultat skal forhandles av partene sentralt før endring kan iverksettes og informeres. 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 BRA nivå først. Selve den formelle tariffmessige samtalen gjennomføres kun på DIF nivå.

Saker som fremmes iht. HTA 2.5.3.2 kan være tidskritiske ift. å møte et eksternt jobbtilbud med forbedret lønnstilbud i Hæren. Partene i Hæren 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. telefon eller mail. Arbeidsgiver lager referat der dette fremgår.

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

- Bruk av lønsmessige tillegg for å rekruttere eller beholde kritisk kompetanse skal benyttes nøkternt (nivå), i svært begrenset omfang, og totale effekter skal vurderes og vektlegges i hvert enkelt tilfelle.
- Det skal gis virkemidler etter HTA pkt. 2.5.4. Lønns plassering i lønnsstige fremfor direkte plassering bør benyttes når det gir samme uttelling, da dette kan gi videre lønnsprogresjon i stilling over tid.
- Arbeidsgiver skal vurdere verdien av kompetanse sett mot markedet for øvrig og gjennom dokumentert arbeidsinnsats. I dette ligger både realkompetanse og formalkompetanse.
- Det skal foreligge et skriftlig tilbud om ny jobb for at slike saker skal vurderes utenom ordinære drøftings- og forhandlingsmøter. I de tilfeller hvor ansatte har fått et sivil

jobbtilbud må det allikevel beregnes minimum 96 timer fra anbefalingen mottas fra BRASjef til HST/P/AGS før det kan foreligge en avgjørelse fra FPVS som er delegert forhandlingsrett på denne type saker fra FST.

## **5 Bruk av seniorrammer (LR35/LR38, LR46 og LR49)**

Ved overgang til LR38 og LR49 legges det opp til at den ansatte gis en fiktiv ansiennitet som gjør at den ansatte normalt når toppen av sin ramme ved fylte 59 år.

Ansatte som er gitt fiktiv ansiennitet ved overgang til LR35, 38 eller 49 skal normalt ikke gis en ny fiktiv ansiennitet ved senere lønnsoppgjør (Unntaket er for eksempel ved overføring fra LR35 til LR38).

Hæren ønsker ikke å overføre Løytnanter (med GOU-status) til Løytnant II, med bakgrunn i normalopptrykk til Kaptein/Rittmester etter 6 år som Løytnant.

Ved overgang fra Oversersjant til Oversersjant II legges det opp til at den ansatte gis en fiktiv ansiennitet som gjør at den ansatte når toppen av sin ramme ved fylte 52 år. Etter dette må videre lønnsutvikling komme som følge av direkteplassering.

For å bli vurdert mot LR35/38/49 må personellet normalt ha innehatt graden, midlertidig eller fast, i 3 år sammenhengende. Arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å fremme ansatte med 10 år i grad (midlertidig eller fast) for innplassering i seniorrammer i forbindelse med årlige forhandlinger.

Overføring for spesialister til LR46 begrenses til det personellet som er tilsatt på T-60. For å bli vurdert mot LR46 må personellet normalt inneha graden Korporal.

## **Vedlegg – Lønnsplaner for Hæren**

Lønnsplan for Hæren angir lønsplassering av stillingskategorier i Hæren innenfor angitte lønsspenn. For spesialister er det egne vedlegg for T35 og T60.

- Vedlegg 1 Særskilte prioriteringer som er partene er enige om i forkant av årlige forhandlinger
- Vedlegg 2 Lønnsfastsetting Offiserer
- Vedlegg 3 Lønnsfastsetting Sivile
- Vedlegg 4a Lønnsfastsetting Spesialister T35
- Vedlegg 4b Lønnsfastsetting Spesialister T60
- Vedlegg 5a Lønnsfastsetting Specialistbefal T35
- Vedlegg 5b Lønnsfastsetting Specialistbefal T60

## 6 Signering

Bardufoss, 28. mai. 2021

For ledelsen Hæren:

Trond Lundberg (ef)  
brigader  
stabssjef Hærstaben

For organisasjonene:

---

BFO

---

NOF

---

NTL

---

Parat forsvar

---

UNIO