

Forsvarets høgskole



Lokal lønnsolicy

Forhandlet 19.02.2020

Gjeldende fra 01.03.2020

Innhold

1 Referanser	3
2 Bakgrunn	3
2.1 PARTER	3
2.2 GYLDIGHET OG EVALUERING.....	3
2.3 OMFANG OG AVGRENSNING.....	4
3 Overordnede prinsipper	4
3.1 OVERORDNEDE LØNNSPOLITISKE PRINSIPPER FOR FORSVARET	4
3.1.1 Lønnspolitisk prinsipp 1	4
3.1.2 Lønnspolitisk prinsipp 2	4
3.1.3 Lønnspolitisk prinsipp 3	4
3.1.4 Lønnspolitisk prinsipp 4	4
4 FHS' lønnsprinsipper	4
4.1 STILLINGSRELATERTE FAKTORER.....	4
4.2 PERSONRELATERTE FAKTORER	5
4.3 MARKEDSRELATERTE FAKTORER	5
5 Lønn	5
5.1 LØNN ETTER HOVEDTARIFFAVTALEN I STATEN (HTA).....	5
5.2 ÅRLIGE FORHANDLINGER – LOKALE LØNNFORHANDLINGER HTA § 2.5.1	5
5.2.1 FHS har følgende rammer og føringer.....	5
5.3 SÆRLIGE GRUNNLAG HTA § 2.5.3.....	6
5.4 ANSETTELSE I LEDIG STILLING MV. HTA § 2.5.5.....	6
5.4.1 HTA § 2.5.5.1	6
5.4.2 HTA § 2.5.5 3	6
5.5 LØNNFASTSETTELSE VED ANSETTELSE.....	6
5.5.1 Militære tilsetninger	6
5.5.2 Sivile ansettelser	7
5.5.3 Midlertidige tilsetninger	7
6 Ikrafttreden og oppsigelse	7

1 Referanser

- Hovedtariffavtalen i staten (HTA) 2018-2020 mellom staten og Akademikerne.
- Hovedtariffavtalen i staten (HTA) 2018-2020 mellom staten og LO Stat, Unio og YS stat.
- Hovedavtalen i staten med tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA) 2017 - 2019
- Forsvarets personellhåndbok (FPH) del A kapittel 7 Forsvarets lønnspolitikk 2015
- Lønnsplaner for regulativlønte militære og sivile stillinger i Forsvaret, mai 2019
- Universitets- og høyskoleloven - forskrift, kapittel 1 Kriterier for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger (§§ 1-1 – 1-7)
- Statens personalhåndbok 2019
- Protokoll om lønnsendring i akademiske stillinger ved kompetanseopprykk, ref. DocuLive 2013/027321-001

2 Bakgrunn

Forsvarets høyskole (FHS) har ansvaret for all nivådannende- og akkreditert utdanning i Forsvaret. FHS består av seksjon for lederstøtte, driftsstab, fagstab, Stabsskolen, Institutt for forsvarsstudier, Krigsskolen, Sjøkrigsskolen, Luftkrigsskolen, Cyberingeniørskolen og Befalsskolen.

Lokal lønnspolicy for FHS som egen DIF er en viktig del av en helhetlig personellpolitikk.

Lønnspolicyen skal sammen med øvrige personalpolitiske virkemidler og vilkår oppfattes som stimulerende og rettferdig. Den skal stimulere til økt deltagelse og gi motivasjon til å nå organisasjonens mål. Lønnspolicyen er et viktig styringsdokument, og inneholder føringer og prioriteringer for avlønning ved FHS.

FHS' lønnspolicy skal være klart utformet og kjent for alle ved FHS.

2.1 Parter

FHS' lønnspolicy er utarbeidet i samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene ved FHS.

2.2 Gyldighet og evaluering

Denne avtalen trer i kraft 01.03.2020, og skal gjelde for 2 år i tråd med HTA. Avtalen fornyes etter det for ett år om gangen dersom den ikke sies opp. Gjensidig oppsigelsesfrist er 3 måneder.

Lønnspolicyen evalueres årlig under erfaringsdiskusjonen eller ved vesentlige endringer i overordnet regelverk.

2.3 Omfang og avgrensning

Lønnpolicyen skal regulere de viktigste lønnsforholdene hjemlet i HTA. De til enhver tid gjeldende lover og avtaler skal legges til grunn for all anvendelse og forståelse av denne policy. Denne policyen er gjeldende for FHS som DIF med underliggende avdelinger. Lønnpolicyen gjelder for alle personellkategorier i FHS inkludert midlertidig ansatte, med unntak av:

- Gruppe I (fastsettes av Forsvarsstaben)
- Vernepliktige akademikere
- Militære og sivile lærlinger
- Pensjonister

3 Overordnede prinsipper

3.1 Overordnede lønnspolitiske prinsipper for Forsvaret

Forsvarets personellhåndbok (FPH) del A kapittel 7 omhandler Forsvarets lønnspolitikk og inngår som en sentral del i Forsvarets personellpolitikk. Det er beskrevet 4 ulike lønnspolitiske prinsipper som skal legges til grunn i lønsspørsmål og i utformingen av lokal lønnspolitikk:

3.1.1 Lønnspolitisk prinsipp 1

Ansvar, kompleksitet i arbeidsoppgaver, myndighet og kompetansekrav skal belønnes.

3.1.2 Lønnspolitisk prinsipp 2

Lønn som virkemiddel skal stimulere til likestilling mellom kjønnene.

3.1.3 Lønnspolitisk prinsipp 3

Lønn skal brukes som et virkemiddel til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere.

3.1.4 Lønnspolitisk prinsipp 4

Arbeidsinnsats, engasjement og effektiv ressursutnyttelse skal belønnes.

Detaljer og utdypning til hvert enkelt lønnspolitisk prinsipp er beskrevet i FPH del A kap 7.3.1 – 7.3.4.

4 FHS' lønnsprinsipper

FHS' lønnspolitiske prinsipper bygger på de overordnede lønnspolitiske prinsipper i Forsvaret, og er knyttet til stillings-, persons- og markedsrelaterte faktorer.

4.1 Stillingsrelaterte faktorer

- Lønnplassering settes i forhold til stillingens ansvar, myndighet, oppgaver og krav.
 - Det bør være en lønsmessig progresjon ved avansement til høyere stilling.
 - Oppdaterte stillingsbeskrivelser og presis kunngjøringstekst er forutsetninger for riktig lønnplassering.
-

4.2 Personrelaterte faktorer

- Realkompetanse skal verdsettes.
- Formell kompetanse skal verdsettes.
- Ekstraordinær innsats, resultater og initiativ utover det som kan forventes i stillingsbeskrivelsen.
- Arbeid av lik verdi skal lønnes likt, uavhengig av kjønn, om ansettelsesforholdet er militært eller sivilt, fast eller midlertidig.
- FHS skal ivareta en god lønnsutvikling for seniorer. FHS definerer sine seniorer til å være personell tjenestegjørende innenfor sine siste 5 år før aldersgrense.

4.3 Markedsrelaterte faktorer

- FHS skal bruke lønn for å sikre kvalifisert bemanning i alle deler av organisasjonen.
- FHS skal prioritere bruk av lønnsmidler for å rekruttere og beholde personell.
- FHS skal ha et lønnsnivå som er sammenlignbart med andre deler av forsvars-, universitets- og høyskolesektoren.

5 Lønn

5.1 Lønn etter Hovedtariffavtalen i staten (HTA)

HTA gir føringer på hvordan lønn skal brukes som virkemiddel. Arbeidstaker har rett til en årlig samtale der lønn skal være et tema.

5.2 Årlige forhandlinger – lokale lønnsforhandlinger HTA § 2.5.1

Med lokale forhandlinger 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. Rammene og hovedretningslinjene for de årlige forhandlinger fastsettes av de sentrale partene i det statlige hovedtariffoppgjøret. Når forhandlingsfullmakt delegeres til DIF, skal FHS' lønnspolicy legges til grunn for forhandlingen, forutsatt at man er innenfor sentrale rammer og føringer.

Partene avtaler tidsplan og prosessbeskrivelse etter initiativ fra arbeidsgiver.

5.2.1 FHS har følgende rammer og føringer

- Urimelige lønnsmessige skjevheter skal søkes rettet opp eller utjevnes.
 - Personell som har fått sin lønn endret etter HTA § 2.5.5.3 de siste 12 måneder, bør normalt ikke prioriteres.
 - Redusert stilling, omsorgspermisjon og foreldrepermisjon etc skal ikke forsinke lønnsutviklingen for den enkelte.
 - Tillitsvalgtsarbeid og verv skal vektlegges.
-

5.3 Særlige grunnlag HTA § 2.5.3.

- For kompetanseopprykk i militære stillinger må det fremsendes lønnskrav, ref. HTA § 2.5.3 1. a).
- For kompetanseopprykk i sivile stillinger gjelder protokoll om lønnsendring i akademiske stillinger. De skal vurderes lønsmessig og tilstås minimum to lønnstrinn eller tilsvarende kronesum. Ytterligere krav må fremsendes ref. HTA § 2.5.3 1. a).
- Lønnskravet fremmes gjennom hovedtillitsvalgt i den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen. Personell som ikke er organiserte ivaretas av sin linjeleder.
- FHS gjennomfører forberedende forhandlinger sammen med arbeidstakerorganisasjonene og fremsender til FPVS/Arbeidsgiverseksjonen, som forhandler med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene.

5.4 Ansettelse i ledig stilling mv. HTA § 2.5.5

5.4.1 HTA § 2.5.5.1

Lønnsnivå ved utlysning av ledig stilling drøftes.

Forsvarets overordnede lønnspolitiske prinsipper legges til grunn. Ansvar, kompleksitet i arbeidsoppgaver, myndighet og kompetansekrav skal belønnes.

5.4.2 HTA § 2.5.5 3

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønsplassering på ny innenfor stillingens lønnsalternativer. Dette gjelder både militært og sivilt personell. Avdelingssjef/NK avklarer eventuell ny lønsplassering med sjef HR. Det anbefales at vurderingen gjøres i forbindelse med utløp av prøvetid. Det tilstrebes at dette gjennomføres før lokale lønnsforhandlinger. Tillitsvalgte orienteres årlig om bruken av bestemmelsen. Resultatet dokumenteres i Doculive. Adgangen til å revurdere lønsplassering vil ikke være gjenstand for drøfting eller forhandling.

5.5 Lønnsfastsettelse ved ansettelse

5.5.1 Militære tilsetninger

5.5.1.1 Gruppe 1

Avlønning fastsettes av Forsvarsstaben etter innspill fra FHS.

5.5.1.2 Søknadssystemet

Arbeidsgiver plikter å gjennomføre en lønnsamtale med angjeldende offiser/befal ved tiltredelse. Samtalen gjennomføres mellom avdelingssjef/NK og den nytilsatte.

Handlingsrommet avklares med sjef HR før lønnsamtalen for blant annet å sikre en forsvarlig forvaltning i henhold til etablert lønnsnivå ved FHS.

Militært personell har ikke anledning til å takke nei til stillingen med bakgrunn i lønnstilbud, jf. kriterier i «Lønnsplaner for regulativlønnte militære og sivile stillinger i Forsvaret, mai 2019» kapittel 4 punkt 4.1.

Resultatet kan ikke påklages.

5.5.1.3 Beordringssystemet

Avlønning settes i forbindelse med drøfting av bemanningsplan ved FHS.

5.5.2 Sivile ansettelser

Arbeidsgiver tilbyr stilling i lønnsnivå basert på utlysningsteksten. Avdelingen involveres i lønnsfastsettelsen for blant annet å sikre en forsvarlig forvaltning iht. etablert lønnsnivå ved avdelingen.

5.5.3 Midlertidige tilsetninger

Lønnsfastsettelsen ved midlertidige tilsetninger/ansettelser skjer med bakgrunn i siste kunngjøring av stilling. Ved forlengelse/fornyelse av kontrakt gjennomføres lønnsamtale. Lønnsforhandlinger etter gitt tilbud gjennomføres av sjef HR.

6 Ikrafttreden og oppsigelse

FHS lønnspolicy trer i kraft fra 01.03.2020 og skal gjelde for 2 år i tråd med HTA. Lønnspolicyen kan gjensidig sies opp av partene med 3 måneders varsel.

Forsvarets høgskole, dato, måned, år

NK/stabssjef FHS

Befalets fellesorganisasjon

Krigsskoleutdannede offisers landsforening

Norges offisers- og spesialistforbund

Forskerforbundet

Parat forsvar

Norsk tjenestemannslag 101/Forsvaret

Norges Juristforbund

Teknisk-naturvitenskapelig forening
