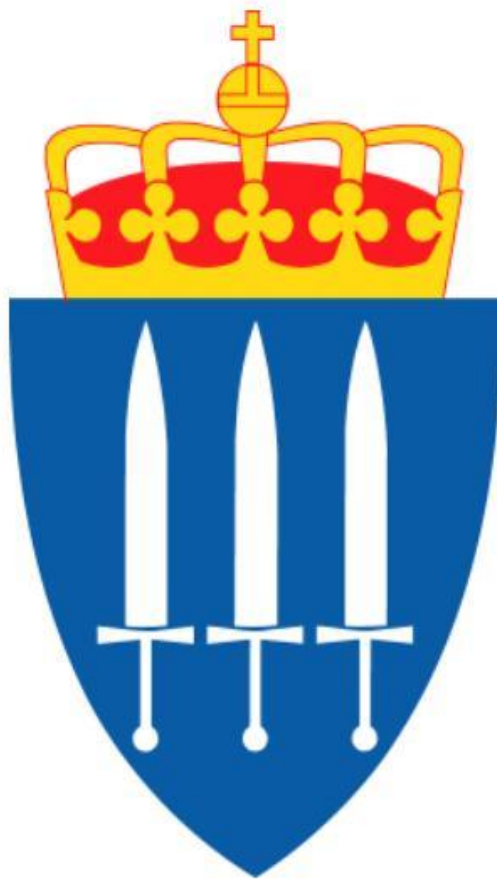


**LOKAL LØNNSPOLITIKK**  
**FOR**  
**FORSVARETS OPERATIVE HOVEDKVARTER**



**01 august 2018**

<b>1 Innledning</b> .....	<b>3</b>
<b>4 Generell del</b> .....	<b>4</b>
4.1 FELLE FOR MILITÆRE OG SIVILE STILLINGER .....	4
4.2 STILLINGSANNONSEN.....	4
4.3 FORHOLDET MELLOM MILITÆRE OG SIVILE ARBEIDSTAKERE .....	4
<b>5 Kriterier ved fastsetting av lønn</b> .....	<b>4</b>
5.1 OVERORDNEDE PRINSIPPER .....	4
5.2 FORHOLD KNYTTET TIL STILLING .....	4
5.2.1 Lønnsharmonisering .....	5
5.3 LIKESTILLING MELLOM KJØNNENE.....	5
5.4 FORHOLD KNYTTET TIL PERSON.....	5
5.4.1 Vektlegging av personlig innsats .....	5
5.4.2 Vektlegging av utdanning og kompetansebygging .....	5
5.4.3 Vektlegging av ansiennitet og realkompetanse .....	5
<b>6 Fastsetting av lønn ved tilsetting. HTA pkt 2.5.5.</b> .....	<b>5</b>
6.1 FASTSETTING AV LØNN VED KUNNGJØRING AV STILLING. ....	5
6.1.1 Utlysning av stillinger i lønsspenn, rammer og kronebeløp .....	6
6.2 FASTSETTELSE AV LØNN ETTER TILTREDELSE I STILLING .....	6
6.2.1 Lønnsinnplasseringssamtale – ved tiltredelse .....	6
6.2.2 Lønssamtale – innen 12 mnd .....	7
<b>7 Lokale lønnsforhandlinger HTA pkt 2.5.1.</b> .....	<b>7</b>
<b>8 Lønnsendring på særlig grunnlag HTA pkt 2.5.3</b> .....	<b>8</b>
<b>9 Gjensidige forpliktelser</b> .....	<b>8</b>
9.1 GENERELT .....	8
9.2 ARBEIDSGIVERS FORPLIKTELSER.....	8
9.3 TJENESTEMANNSORGANISASJONENES FORPLIKTELSER .....	8
<b>10 Gyldighet</b> .....	<b>8</b>

# Lokal lønnspolitikk for Forsvarets operative hovedkvarter (FOH)

## 1 Innledning

Forsvarets operative hovedkvarter (FOH) og tjenestemannsorganisasjonene ved virksomheten har utarbeidet lokal lønnspolitikk for FOH som driftsenhet i Forsvaret (DIF).

FOHs lønnspolitikk er utformet innenfor rammene av Forsvarets lønnspolitikk som er regulert i Forsvarets personellhåndbok (FPH) Del A pkt 7.

FPH Del A pkt 7.4 åpner for intern delegering av lokale lønnsforhandlinger i Forsvaret. Utarbeidelse av lokal lønnspolitikk er en forutsetning for å få tildelt delegert forhandlingsfullmakt.

Den lokale lønnspolitikken ved FOH er en del av FOHs samlede personellpolitikk. FOHs lønnspolitikk skal være klart utformet og kjent for alle i FOH. Videre skal den bygge opp under trivsel og godt arbeidsmiljø, og være et redskap for å nå virksomhetens mål.

Partene i FOHs lønnsforhandlinger bør tilstrebe og se ut over inneværende periode, slik at man sikrer en god lønnsutvikling for alle over tid. En evaluering av FOHs nåværende lønnsnivå og ønsket utvikling for lønnsnivået drøftes i forkant av årlige lokale lønnsforhandlinger (HTA 2.5.1).

Pr 1. mai 2016 er det inngått **to forskjellige HTA**. En for Akademikerne og en for LO stat, Unio og YS stat. De to HTA er likelydende på mange områder. Fellesbestemmelsene er i hovedsak tilnærmet lik med enkelte forskjeller i regler om lokale forhandlinger.

I hovedtariffavtalen med Akademikerne er det fastsatt at den enkelte lønnes med et kronebeløp. I hovedtariffavtalen med LO Stat, Unio og YS Stat er det fastsatt at den enkelte ansatte lønnes på et lønnstrinn. Den enkelte stillingskode har en bunn plassering i lønns spenn eller rammer. Det kan videre gis individuelle tillegg og gruppetillegg ved lokale forhandlinger.

.

## 2 Omfang

Lønnspolitikken omfatter enhver arbeidstaker ved FOH som inngår under Lov om offentlige tjenestetyster, dersom ikke annet er avtalt.

Lønnspolitikken utøves ved:

- nytilsetting, jfr. Hovedtariffavtalens pkt 2.5.5
- lokale forhandlinger, jfr. Hovedtariffavtalens (HTA) pkt 2.5.1
- forhandlinger på særlig grunnlag, jfr. Hovedtariffavtalens pkt 2.5.3.

## 3 Målsetting

Den lokale lønnspolitikken skal bidra til å utvikle FOHs lønnsnivå, og lønnsnivået skal gjenspeile FOHs organisatoriske og kommandomessige nivå i Forsvarets organisasjon. Lønnspolitikken skal medvirke til at FOH oppfattes som en attraktiv arbeidsplass, og gi avdelingen grunnlag for å rekruttere og beholde motiverte og kvalifiserte medarbeidere. Lønnspolitikken skal stimulere til økt arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og kompetanseheving.

Den lokale lønnspolitikken skal gi kriterier og spilleregler for fastsetting av den enkelte medarbeiders lønn.

## 4 Generell del

### 4.1 Felles for militære og sivile stillinger

Ved fastsetting av en medarbeiders lønn er det flere faktorer som legges til grunn. FPH del A, kapittel 7, deler disse faktorene inn i fire hovedgrupper:

- Ansvar, kompleksitet i arbeidsoppgaver, myndighet og kompetansekrav skal belønnes (stillingsrelatert avlønning)
- Lønn som virkemiddel skal stimulere til likestilling mellom kjønnene. I tillegg er lik lønn for likt arbeid et virkemiddel ved nytilsetninger og ved evt justering av lønn i tilsetningsperioden.
- Lønn skal brukes som et virkemiddel til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere (markedsrelatert avlønning)
- Arbeidsinnsats, engasjement og effektiv ressursutnyttelse (personrelatert).

Disse faktorene legges dermed til grunn for lønnsfastsettingen i FOH.

Forsvarets lønnspolitiske prinsipp om å rekruttere, utvikle og beholde, skal primært benyttes for å kunne skape en konkurransedyktig lønn i forhold til arbeidsmarkedet utenfor Forsvaret.

Geografisk plassering er et argument som kan legges til grunn for å lønnsfastsette stillinger utover norm.

Konkurransedyktig lønn skal vurderes ut fra objektive kriterier, og skal ikke være kjønnsrelatert.

### 4.2 Stillingsannonsen

Teksten i stillingsannonsen til den enkelte stilling, skal gjenspeile de krav som stilles, og vil være det viktigste grunnlaget for å fastsette stillingsnivåene (Grad/SKO) i FOH.

Stillingsannonsen skal betraktes som et "levende" dokument og gjennomgås, og eventuelt revideres, ved endring av stillingens arbeidsoppgaver.

### 4.3 Forholdet mellom militære og sivile arbeidstakere

Lik lønn for likt arbeid er et prinsipp som også har gyldighet hva angår lønnsfastsetting for hhv sivile og militære arbeidstakere.

## 5 Kriterier ved fastsetting av lønn

### 5.1 Overordnede prinsipper

FOHs lønnspolitikk legger følgende overordnede prinsipper til grunn for avlønning:

1. Forhold knyttet til stilling
2. Likestilling mellom kjønnene.
3. Forhold knyttet til person
4. Forhold knyttet til situasjonen på arbeidsmarkedet

Stillingens krav til kompetanse, samt arbeids- og ansvarsområde er styrende i forhold til lønnsnivå. Dette innebærer at det ikke automatisk vil være en lønnsmessig likhet i forhold til andre stillinger på samme gradsnivå i Forsvaret.

### 5.2 Forhold knyttet til stilling

Hovedtyngden av medarbeidernes lønn skal fastsettes ut fra det ansvar, den myndighet, kompleksiteten i arbeidsoppgaver og kompetansekravene som er satt til en stilling.

### 5.2.1 Lønnsharmonisering

Så langt det er mulig må FOH ta sikte på å rette opp urimelige lønnsforskjeller gjennom lønnsforhandlinger og samtidig påse at alle ansatte får en normal lønnsvekst og opprettholde kjøpekraft. FOHs medarbeidere må akseptere at det kan være naturlig med lønnsforskjeller i organisasjonen.

### 5.3 Likestilling mellom kjønnene.

FOH skal arbeide for å oppheve eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller slik at kvinner og menn, under ellers like vilkår, oppnår lik avlønning.

### 5.4 Forhold knyttet til person

Lønn knyttet til person brukes ved lokale lønnsforhandlinger (HTA 2.5.1), ved justering av lønn ved lønnsamtale 2 innen 12 måneder etter ansettelse (HTA pkt. 2.5.5) og/eller på særlig grunnlag (HTA pkt. 2.5.3).

Det er åpnet for at lønn kan brukes som et virkemiddel for å stimulere til fleksibilitet og nytenkning, og for å motivere til egen kompetanseheving som Forsvaret kan nyttiggjøre seg av (HTA pkt 2.5.3).

Med utgangspunkt i Forsvarets overordnede lønnspolitikk, skal følgende kriterier legges til grunn for lønnsfastsettingen i FOH:

#### 5.4.1 Vektlegging av personlig innsats

Den enkeltes innsats og personlige dyktighet bør i størst mulig grad måles opp mot bidraget til å nå målsetningene i virksomhetsplanen.

Måloppnåelse som følge av personlig innsats kan belønnes i form av personlig tillegg oppnådd gjennom lønnsforhandlinger iht HTA. Slike muligheter for personlige tillegg skal være med på å stimulere til innsats, samt oppmuntre til kompetansebygging for den enkelte arbeidstaker i FOH.

Medarbeidersamtaler/andre forhold skal bidra til å sette klare mål for ønsket innsats og utvikling, og blir et viktig element i denne prosessen.

#### 5.4.2 Vektlegging av utdanning og kompetansebygging

Utdanning/egenutvikling og målrettet kompetanseoppbygging for å forbedre egne kvalifikasjoner i tråd med FOH sitt behov for kompetanse kan bli tillagt vekt i lokale lønnsforhandlinger.

#### 5.4.3 Vektlegging av ansiennitet og realkompetanse

Ansiennitet kan sammen med realkompetanse vurderes og brukes der personell står tilnærmet likt og en prioritering må foretas. Ansiennitetskriterier kan derfor være aktuelt å vektlegge for stillingstyper hvor karrieremulighetene innen FOH er begrenset. I tillegg kan betydningen av stadig økende realkompetanse hos den enkelte tillegges vekt.

## 6 Fastsetting av lønn ved tilsetting. HTA pkt 2.5.5.

### 6.1 Statens personalhåndbok pkt 6.2 – Lønssystemet i staten

#### Innplassering

Ved ansettelse innplasseres arbeidstakeren i den stillingskode og med den lønn som stillingen er kunngjort i. I henhold til hovedtariffavtalen med Akademikerne skal lønnen angis i kroner, og kronetillegg kan benyttes i de lokale forhandlingene.

I henhold til hovedtariffavtalen med LO Stat, Unio og YS Stat skal arbeidstaker lønnes på lønnstrinn etter lønnstabellen. I tillegg kan arbeidstaker gis et kronetillegg, både ved ansettelse og ved de lokale forhandlingene.

## Innplassering

Arbeidsgiver fastsetter lønn ved ansettelse innenfor tariffavtalens bestemmelser. Men de tillitsvalgte skal orienteres om hvilken lønn en stilling vil bli kunngjort med og kan også kreve å få drøfte lønnplasseringen.

### **Presisering fra KMD:**

Ved utlysning av stillinger og under hele ansettelsesprosessen er det ikke adgang til å be søkeren om å opplyse om medlemskap i arbeidstakerorganisasjon. Ved kunngjøring og ved utforming av lønnstilbud må lønn derfor angis i et spenn uttrykt i kroner eller kroner sammen med lønnstrinn. Først når søkeren har akseptert tilbud om stilling, kan arbeidsgiver be om opplysninger om medlemskap slik at søkeren kan innplasseres etter riktig tariffavtale i lønnssystemet.

### **6.2 Fastsetting av lønn ved kunngjøring av stilling.**

FOH lønnsfastsetter stillinger i henhold til lokal lønnspolitikk og HTA-enes pkt 2.5.5 når stillinger opprettes, lyses ut eller personell disponeres i stilling. Lønn for stillingene fastsettes av J1/8 FOH etter innspill fra involverte avdelinger. Arbeidsgiver informerer arbeidstakerorganisasjonene (ATO) om forslag til fastsatt lønn på stilling (jfr samarbeidsavtalen). De tillitsvalgte kan kreve å få drøfte lønnplasseringen (dersom fullmakten er delegert). Denne prosessen inkluderer både militære og sivile stillinger.

Ved lønnsfastsetting er det først og fremst stillingsrelaterte faktorer som vektlegges. Med dette menes at lønn skal fastsettes ut fra det ansvar, den myndighet, kompleksiteten i arbeidsoppgaver og kompetansekravene som er satt til en stilling. Til en viss grad kan også markedsrelaterte faktorer (konkurransen om arbeidskraften, geografisk plassering og stillingens kritikalitet) vurderes og tas hensyn til.

Før utlysning skal stillingsannonser drøftes.

#### **6.2.1 Utlysning av stillinger i lønnsspenn, rammer og kronebeløp**

Stillingen lyses ut iht Lokal lønnspolitikk og HTA-enes pkt 2.5.5, i spenn, rammer og med kronebeløp.

Utlysninger i spenn vil kunne brukes på følgende stillinger:

- Oblt/KK stillinger – normalt i spenn på 4 – 6 ltr/kronebeløp
- Maj/OK stillinger – normalt i spenn på 4 - 6 ltr/kronebeløp, eller i LR
- Sivile stillinger - normalt i spenn på 6-10 ltr/kronebeløp

Stillinger på lavere gradsnivå lyses normalt ut i gitte lønnsrammer iht HTA-ene og med kronebeløp. Alternativ plassering i lønnsramme gjøres i henhold til norm ved FOH.

### **6.3 Fastsettelse av lønn etter tiltredelse i stilling**

#### **6.2.1 Lønnsinnplasseringssamtale – ved tiltredelse**

Når en stilling er lyst ut i spenn, lønnsrammer og kronebeløp skal det gjennomføres en lønnsinnplasseringssamtale ved tiltredelse av stillingen. Hvis/når mulig bør samtalen finne sted før tiltredelse. Samtalen avgjør hvilket lønnstrinn/kronebeløp innenfor spennet som blir gitt, eller hvilket lønnsalternativ i rammen som skal gjelde.

Lønnsinnplasseringssamtalen gjennomføres av J1/8 pers & org.

Lønnsinnplasseringssamtalen er en forhandling mellom ansatt og FOH (arbeidsgiver) i den

hensikt å avgjøre hvilket lønnstrinn/kronebeløp innenfor lønnsspennet eller lønnsalternativet som blir gitt. 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 lønns plassering i spennet:

- Opprettholde lønns plassering ved bytte av stilling (sikring)
- Ved opprykk starter man lavere i spennet, enn ved tilsetting i samme grad
- Realkompetanse og særlig fagkompetanse som gir merverdi i stilling og for FOH som helhet skal vektlegges
- Fokus på å unngå for stor lønns glidning/lønns harmonisering

### **6.3.2 Lønnssamtale – innen 12 mnd**

Lønnssamtale skal gjennomføres med alle kategorier ansatte ved tilsetting eller fast disponering i ny stilling. Det påligger arbeidsgiver å kalle inn til og gjennomføre samtalen. Innkallingen skal være skriftlig (mail er godt nok!). Lønnssamtalen er arbeidsgivers verktøy og gir arbeidsgiver anledning til å justere opp lønnen i forhold til lønn gitt ved tilsetting.

Lønnssamtalen skal være gjennomført senest innen 12 måneder etter tiltredelse, men skal normalt gjennomføres etter ca. 10 måneder. Etter 12 måneder er det ikke anledning til å gjennomføre lønnssamtale eller justere lønn som del av lønnssamtale iht HTA pkt 2.5.5. Ansvar for gjennomføring av lønnssamtalen påligger avdelingssjef etter forutgående dialog med J1/8. Kravet fremmes avdelingsvis til J1/8 som ivaretar eventuell lønnsjustering.

En eventuell lønnsendring skal normalt settes med virkning fra første dag i påfølgende måned etter gjennomført lønnssamtale. Dog tidligst 10 måneder etter tilsetting i stilling.

Følgende faktorer gjelder for vurderingen ifm lønnssamtalen:

- Nøktern tilnærming – unngå stor generell lønns glidning
- Vurdere om kravet til norm er oppfylt (linjeleder må være klar på dette)
- Vektlegging av personlig innsats  
Vilje til å ta ansvar
- Dyktighet
- Evne til måloppnåelse og verdiskapning/effektivitet
- Kreativitet/nytenkning/evne til omstilling
- Lønns plassering ved skifte av stilling (sikring), hvis dette ikke ble ivare tatt ved tiltredelse i stilling

### **7 Lokale lønnsforhandlinger HTA pkt 2.5.1.**

Lokale lønnsforhandlinger gjennomføres normalt en gang i kalenderåret under forutsetning av at de sentrale parter er kommet til enighet om avsetting av midler og delegering til den enkelte DIF. Forut for forhandlingene innkaller ledelsen partene til et avklaringsmøte.

## 8 Lønnsendring på særlig grunnlag HTA pkt 2.5.3

Lønnsendring på særlig grunnlag kan gjennomføres for allerede tilsatt personell. Det forutsettes at arbeidsgiver har budsjetterte midler til dette. Den formelle prosessen i FOH gjennomføres etter retningslinjene fra overordnet myndighet.

Samtaler/forhandlinger kan føres dersom forutsetningene i følgende punkter i hovedtariffavtalen er tilstede:

HTA pkt 2.5.3.

HTA pkt 2.5.3.1 a – vesentlige endringer

HTA pkt 2.5.3.2 – rekruttere og beholde

## 9 Gjensidige forpliktelser

### 9.1 Generelt

FOHs lønnspolitikk skal være godt kjent og forankret i organisasjonen. Dette medfører en felles forpliktelse for arbeidsgiver og arbeidstaker.

### 9.2 Arbeidsgivers forpliktelser

- Arbeidsgiver har ansvar for at lønnspolitikken er kommunisert og gjort godt kjent blant så vel ledersjikt som blant tilsatte og at det er skapt forståelse for at lønnspolitikken vil være et positivt bidrag til å skape et godt arbeidsmiljø i FOH.
- Arbeidsgiver har ansvaret for å påse at lønnspolitikken gjennomføres i samsvar med intensjonene og innenfor rammen av disponible lønnsmidler.
- Arbeidsgiver har ansvar for å tilrettelegge for årlige lokale lønnsforhandlinger (HTA 2.5.1) dersom disse delegeres ned fra FST, samt vurdere å foreslå tiltak som er nødvendig for å nå virksomhetens mål.
- Arbeidsgiver har ansvar for å klargjøre og fremme krav iht. HTA 2.5.3. Herunder å koordinere med arbeidstakerorganisasjonene.
- Arbeidsgiver har ansvar for å fremlegge lønnsforslag som ivaretar alle tilsatte i FOH ved HTA 2.5.1-forhandlinger

### 9.3 Tjenestemannsorganisasjonenes forpliktelser

- Tjenestemannsorganisasjonene har ansvar for å informere egne medlemmer om Lønnspolitikken, at lønnspolitikken er godt kommunisert og at det er skapt forståelse for at lønnspolitikken vil være et positivt bidrag til å skape et godt arbeidsmiljø i FOH.
- Tjenestemannsorganisasjonene har ansvar for å fremme prioriterte lønnskrav for egne medlemmer i FOH samt kvalitetssikre kravene.
- Tjenestemannsorganisasjonene har ansvar for å delta aktivt og konstruktivt som likeverdig part i de lokale lønnsforhandlinger/-samtaler som FOH innkaller til.

## 10 Gyldighet

- FOHs lønnspolitikk trer i kraft fra det tidspunkt den er forhandlet mellom partene. Dersom en av partene ønsker justeringer av avtalen må krav om dette fremsendes innen 1. mai hvert år. Avtalen skal reforhandles dersom den bryter med sentrale bestemmelser.
- Lønnspolitikken er gyldig inntil en av partene sier den opp. Det er tre måneders gjensidig oppsigelsesfrist.



Reitan, 7. september 2018

---

Lars Christian Aamoth  
For ledelsen

---

Hans Petter Myrseth  
For BFO

---

Jørn Vikjord  
For NOF

---

Christian Berg-Jensen  
For KOL

---

Svein-Roar Rasmussen  
for Parat

---

Siri Gundersen  
For NTL