



FORSVARET

Cyberforsvarets lønnspolitikk

30 august 2018

Terje Refsnes
Kommandør
Sjef HRM&K/Cyberforsvaret



Metadata

KORTTITTEL:	
SIKKERHETSGRADERING:	
HJEMMEL:	
GJELDER FOR:	
UTGIVER:	
FAGMYNDIGHET:	
FAGANSVAR:	
IKRAFTTREDELSE:	
FORRIGE VERSJON:	

Innhold

1 Referanser	4
1 Innledning	5
2 Rammer for dokumentet	5
2.1 PARTER	5
2.2 GYLDIGHET OG EVALUERING	5
2.3 OMFANG OG AVGRENSNING.....	5
3 Cyberforsvarets lønnspolitikk	5
3.1 HENSIKT OG BEGRENSNING	5
3.2 BAKGRUNN - MÅL	6
4 Cyberforsvarets lønnspolitiske prinsipper	6
4.1 STILLINGSRELATERTE FAKTORER	6
4.2 PERSONRELATERTE FAKTORER.....	6
4.3 MARKEDSRELATERTE FAKTORER	7
4.3.1 Virksomhetskritiske områder.....	7
4.4 LØNNSPRINSIPP.....	7
4.4.1 For militært personell	7
5 Prinsipper ved lønnsvurderinger	7
5.1 PERSONELL PÅ BEORDRINGSSYSTEMET	7
5.2 SPESIALISTER	7
5.3 SPESIALISTBEFAL.....	8
5.3.1 Lønnsprinsipp sjefssersjanter	8
6 Beordringssystemet	8
7 Søknadssystemet	8
7.1.1 Lønnsprinsipp	8
8 Ordning for militært tilsatte OR6-OR8 (OMT)	8
8.1 PERSONELL - I- OG ETTER PLIKTJENESTEUTLØP	8
8.2 OVERGANG FRA T35 TIL T60	8
8.3 ENGASJEMENT	9
8.4 SIVILT PERSONELL	9
8.5 BIBEHOLD AV LØNN OG STILLINGSKODE VED OMSTILLING	9
8.6 GENERELT FOR MILITÆRE OG SIVILE STILLINGSKATEGORIER	9
9 Vurdering av lønn for Cyberforsvarets seniorer - siste fem år før oppnådd pensjonsalder	9

10 Lønnsfastsetting og bruk av lønsmessige virkemidler i Hovedtariffavtalen	9
10.1 GENERELT FOR UTLYSNINGER.....	9
10.2 PROSESS.....	9
10.3 SIVILE STILLINGER:.....	9
10.4 MILITÆRE STILLINGER:	10
10.4.1 Felles for begge kategorier:.....	10
11 Føringer for bruk av lønnsrammene 35 (løytnant II/OR6), lønnsramme 38 (kaptein/kapteinløytnant II/OR7) og LØNNSRAMME 49 major /OR8.....	10
12 Lønssamtaler	10
12.1 VED TILSETTING MILITÆRT PERSONELL	10
12.2 BRUK AV HTA PKT 2.5.5.3 – INNEN ET ÅR ETTER TILSETTING.....	10
12.3 LINJELEDERES HANDLINGSROM – MILITÆR OG SIVIL TILSETTING	11
13 Lønn ved midlertidig disponeringer militære stillinger	11
14 Bruk av midlertidig høyere grad/SKO.....	11
14.1 MILITÆRT PERSONELL.....	11
14.1.1 Midlertidig beordring	11
14.1.2 Sivilt personell.....	11
15 Fungering/stedfortredergodtgjøring – alle kategorier	11
16 Lokale forhandlinger iht. HTA pkt. 2.5.1.....	11
17 Partenes føringer i forhold til årlige forhandlinger	12
18 Lønnsjustering på særlige grunnlag (HTA 2.5.3)	12
18.1 VED VESENTLIGE ENDRINGER I STILLINGEN (HTA 2.5.3.1A)	12
18.2 LØNNSENDRING FOR Å REKRUTTERE OG BEHOLDE SPESIELT KVALIFISERT ARBEIDSKRAFT (HTA 2.2.5.3.2.)	12
18.3 FELLES FOR LØNNSENDRING IHT. HTA	13
19 Lønnsplan	13
20 Avslutning	13
21 Signering	13
Parter iht. Hovedtariffavtalen – fellesbestemmelsene pkt. 2.1, jfr. HA Vedlegg A.....	14

1 Referanser

- A. Arbeidsmiljøloven (AML)
- B. Tjenestetvistloven (TjtvL)
- C. Statsansatteloven
- D. Likestillingsloven (Likestl.)
- E. Lov om Statens pensjonskasse (Stpkl.)
- F. Hovedavtalen i Staten (HA) med tilpasningsavtale for Forsvaret
- G. Hovedtariffavtalen i Staten (HTA)
- H. Statens Personellhåndbok (SPH) (revideres årlig)
- I. Forsvarets Personellhåndbok (FPH)
del A kapittel 7; Forsvarets lønnspolitiske prinsipper
- J. EU's Vikarbyrådirektiv (iverksatt 2013-01-01)
- K. Forsvarets HR-strategi (2015-27-05)
- L. Lønnsplaner for regulativlønte militære og sivile stillinger i Forsvaret (2016-05.01)
- M. Delegasjon av myndighet og gjennomføringsansvar i CYFOR (2014-05)
- N. Sjef Cyberforsvarets Virksomhetsplan 2013 – 2016
- O. Budsjett Cyberforsvaret - årlig
- P. Lønnspolitiske føringer fra Forsvarssjefen i forbindelse med lønnsforhandlinger
- Q. Direktiv for HR-området (2014-04-11, iverksatt 2014-05-01)

1 Innledning

Hovedmålsettingen innenfor personellområdet er å legge grunnlaget for å rekruttere, beholde og videreutvikle sivile og militære medarbeidere med gode holdninger, høy motivasjon og riktig kompetanse, tilpasset Cyberforsvarets oppgaver og behov (Forsvarets HR-strategi, 2010), balansert opp mot det øvrige forsvaret.

Lønn kan brukes som et virkemiddel til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere (FPH del A pkt. 7.3.3)

Cyberforsvarets lønnspolitikk omfatter alt personell som har et ansettelsesforhold til Cyberforsvaret. Personell som er midlertidig frabeordret, som har permisjon eller som er langtidssykemeldte skal ivaretas og omfattes av lønnspolitikken. Arbeidsgiver skal ivareta lønnsaspektet for alle ansatte, herunder også innleid personell (kontrollfunksjon i forhold til like lønns- og arbeidsforhold (Vikarbyrådirektivet)).

Cyberforsvarets lønnspolitikk har fokus på praktisering av hovedtariffavtalene (HTA) som påvirker ansattes lønnsforhold utover sentrale oppgjør og beslutninger. Lønnspolitikken skal styre og prioritere lønsmessige virkemidler og personellressurser mot sjef Cyberforsvarets prioriterte leveranser.

2 Rammer for dokumentet

2.1 Parter

Cyberforsvarets lønnspolitikk er utarbeidet i samarbeid mellom Cyberforsvaret som driftsenhet i Forsvaret (DIF) og arbeidstakerorganisasjonene iht. HTA, som også er avtaleparter.

2.2 Gyldighet og evaluering

Lønnspolitikken trer i kraft 1. mai 2018.

Lønnspolitikken skal evalueres årlig.

Lønnspolitikken kan sies opp uavhengig av sentrale avtaler, og opphører til samme tid dersom innhold i sentral lønnspolitikk ikke harmonerer med lokal lønnspolitikk. Oppsigelsesfristen er tre måneder.

2.3 Omfang og avgrensning

Cyberforsvarets lønnspolitikk skal regulere de viktigste lønnsforholdene hjemlet i Hovedtariffavtalen.

Lønnspolitikken gjelder for alle personellkategorier i Cyberforsvaret med unntak av:

- Overenskomstlønnet personell. Verkstedoverenskomsten for Forsvaret (VO/F) ivaretar lønnspolitiske tiltak for overenskomstlønnet personell (OVK) og vil ikke bli behandlet i dette dokumentet.
- lederlønn stillinger (gruppe I offiserer, og sivile med lederlønnavtale)
- personell tilsatt på pensjonistvilkår (sentralt styrt tilsettingsvilkår).

3 Cyberforsvarets lønnspolitikk

3.1 Hensikt og begrensning

Lønnspolitikken skal sikre en enhetlig og rettferdig lønnsutvikling uavhengig av kjønn og kategori. Dokumentet skal tjene som føring, veiledning og informasjon for lønnsfastsettelse og lønnsprosessene (lønnsdannelsen) i Cyberforsvaret.

Lønnspolitikken ordlyd er ikke et selvstendig hjemmelsgrunnlag for endring av lønn. Lønnspolitikken vil være retningsgivende, og lønnspliktens ordlyd vil være et viktig supplement ved bruk av de ulike forhandlingshjemlene.

3.2 Bakgrunn - mål

HR-verdikjede er et sentralt element i lønnspolitikken og berører prosessene:

Tiltrekke, rekruttere, utvikle, anvende/beholde, avvikle/omskolere, re-rekruttere/karriereskift.

Målet for Cyberforsvarets lønnspolitikk er :

- Å være et verktøy med fokus på å rekruttere og beholde personell.
- Å bidra til at Cyberforsvaret når sine overordnede målsettinger i forhold til gjeldende styringsdokumenter (virksomhetsplan, gevinstrealiseringsplan, mm.)
- Å bidra til hensiktsmessig personell- og kompetanseflyt, herunder avvikling og omskolering.

Lønnspolitikken skal understøtte prosessene over, i den hensikt å prioritere balansert ressursbruk i forhold til ønskede effekter og Cyberforsvarets måloppnåelse.

4 Cyberforsvarets lønnspolitiske prinsipper

Cyberforsvarets lønnspolitikk utgjøres av et sett med prinsipper som partene er enige om. Prinsippene kan deles inn etter de overordnede faktorene som samlet utgjør grunnlaget for avlønning (FPH del A pkt. 7.3):

- Stillingsrelaterte faktorer (knyttet til den enkelte stilling som kompleksitet, mm.)
- Personrelaterte faktorer (knyttet til den enkeltes dyktighet/ egnethet/kompetanse)
- Markedsmessige faktorer (knyttet til eksterne forhold som marked, geografi, mm.)

4.1 Stillingsrelaterte faktorer

Lønns plassering settes i forhold til stillingskode (SKO)/militær grad, ansvar, kompleksitet i arbeidsoppgaver, myndighet, kompetansekrav og nivå i organisasjonen. En oppdatert stillingsbeskrivelse er en forutsetning for riktig lønns plassering og det skal tilstrebes en lønnsmessig progresjon ved avansement til høyere stillinger eller stillinger med høyere kompleksitet.

Det skal tilstrebes en lønnsmessig sammenheng og konsistens mellom stillinger opp mot nivå, ansvar, myndighet. Cyberforsvarets til enhver tid prioriterte kompetanseområder gjenspeiles i lønnsnivået og det aksepteres at noen, enten som samlet avdeling eller som enkeltpersoner har høyere avlønning enn andre. Det aksepteres en lønnsmessig forskjell mellom nivåene og mellom begynnerstillinger og leder/fagstillinger.

Ved Organisasjonsendringer der personell blir innplassert i lavere stillingskode/grad skal stillings innehaveren sikres en lønnsutvikling iht. personlig stillingskode/grad så lenge stillings innehaveren sitter i stillingen.

4.2 Personrelaterte faktorer

Høy kompetanse, herunder også erfarings-basert kompetanse, skal verdsettes. Horisontal karriere med tung fagkompetanse skal verdsettes.

Cyberforsvaret vil belønne ansatte i forhold til «Kvalifikasjonsprinsippet» i offentlig sektor, dvs. ansatte skal verdsettes i forhold til elementene; formalkompetanse, erfarings-basert kompetanse og egnethet.

Formalkompetanse er summen av all utdanning som er relevant i forhold til stillingens krav. *Erfarings-basert kompetanse* er summen av arbeidslivserfaring som er relevant i forhold til stillingens krav.

*Egnet*het relateres til årlige medarbeidersamtaler / tjenesteuttalelse og vurdering av resultatoppnåelse både i forhold til enkeltindividprestasjoner og teamprestasjoner.

4.3 Markedsrelaterte faktorer

Cyberforsvaret har en desentralisert struktur som kan gi bemanningsmessig utfordringer, her nevnes blant annet demografi, geografi, arbeidsmarked, bemanningskrav. Cyberforsvaret er avhengig av virksomhetskritisk kompetanse på en rekke fagfelt. For å sikre prioriterte leveranser og måloppnåelse vil lønn være et av virkemidlene.

4.3.1 Virksomhetskritiske områder

Cyberforsvaret erkjenner at noen fagområder er mer virksomhetskritisk enn andre. Virksomhetskritiske fagområder er beskrevet i styringsdokumenter, spesielt nevnes virksomhetskritiske områder definert i virksomhetsplanen. For å kunne rekruttere personell med riktig kompetanse samt beholde personellet aksepteres det at enkelte fagområder/stillinger i virksomhetskritiske områder lønnes høyere enn andre, tilsvarende stillinger, jfr. pkt. 5. Det aksepteres også at avlønningene ikke skaper presedens for andre stillinger.

4.4 Lønnsprinsipp

Som et lønsmessig prinsipp skal personell ikke gå ned i lønn (ift. egen fast stilling) ved skifte av stilling på samme grad/SKO/nivå eller høyere. Personell som av egen vilje søker seg inn i stillinger med definert lønn (lavere lønn) er ikke omfattet av dette prinsipp.

4.4.1 For militært personell

Ved opprykk i grad vil personellet som et prinsipp sikres en lønnsutvikling på minimum 2 lønnstrinn, og tilsvarende kronebeløp for personell tilhørende Akademikerne, ved tiltredelse i ny stilling.

5 Prinsipper ved lønnsvurderinger

5.1 Personell på beordringssystemet

Beordringssystemet medfører at færre stillinger blir kunngjort med definert lønn. Som for alle andre kategorier vil det kunne oppstå lønnsforskjeller grunnet personellens utdanning, erfaring og markedsverdi. For OR 2-4+ vil dette være spesielt synlig.

5.2 Spesialister

Cyberforsvaret har behov for spesialister (OR2-4+) for å ivareta spesialistfunksjoner som ikke krever befalsutdanning. I de tilfeller spesialistene har høyere utdanning og utdanningskravet er beskrevet i stillingsbeskrivelsen skal spesialistene innplasseres på et nivå som gir bedre uttelling, uavhengig av ansiennitet.

Spesialist-stillingene er viktige rekrutteringsstillinger for blant annet lærlinger, men vil også kunne være stillinger som krever fagbrev eller høyere utdanning på bachelor- og masternivå. Med et såpass betydelig spenn i innhold og krav til stillingene, er det viktig å ha en fleksibel tilnærming som bidrar til å rekruttere, utvikle og beholde spesialistene.

For å kunne rekruttere, utvikle og beholde spesialistene vil stillingens krav til utdanning være utgangspunkt for lønnsfastsetting av stillingen. Stillingens krav til erfaring, samt stillingens

markedsverdi, legges til grunn ved lønnsfastsettelse. Det medfører at det vil kunne oppstå til dels store lønnsforskjeller (tilsiktete skjevheter) blant spesialistene, jfr pkt 5.1.

5.3 Spesialistbefal

Cyberforsvarets spesialistbefal (OR5-9) tilsettes for å ivareta ledende funksjoner i spesialistkorpset. Spesialistbefalet skal avlønnes etter samme prinsipper som spesialistene, men sammenlignet med spesialistene (OR 2-4+), har spesialistbefalsstillingene krav til befalsutdanning samt at befalet blir tillagt lederoppgaver - som spesialistene ikke har.

Som et gjennomgående prinsipp skal OR 5-9 avlønnes tilsvarende OF-stillinger i sammenliknbare stillinger i Cyberforsvaret.

5.3.1 Lønnsprinsipp sjefssersjantene

Ved lønnsfastsettelse for sjefssersjantene legges følgende prinsipper til grunn:

N2: OR-9 i CST avlønnes mellom avdelingssjefer og stabssjef.

N3 og lavere avlønnes mellom sjef og NK.

6 Beordringssystemet

For personell på beordringssystemet vil arbeidsgiver vurdere videreføring av allerede innvilget ramme (LR 35, 38) og bibehold av fiktiv ansiennitet.

Personell på beordringssystemet som ikke var i lønnsramme 35 eller 38 tilkommer ikke denne lønnsrammen gjennom ny disponering på beordringssystemet.

7 Søknadssystemet

For personell på søknadssystemet (OR og OF over 38 år, og søknad mot OR 7 stillinger) vil arbeidsgiver vurdere LR 38/49/tilsvarende dersom stillingen er lyst ut i lønnsrammene/tilsvarende (37,38 og 49). Ved videreføring i LR 38/49 vil innvilget fiktiv ansiennitet normalt videreføres, jfr. pkt. 8.

7.1.1 Lønnsprinsipp

Personellet skal normalt innplasseres i alternativ 3-10/tilsvarende med den konsekvens at personellet får en lønnsutvikling basert på ansiennitet.

8 Ordning for militært tilsatte OR6-OR8 (OMT)

Ved konvertering fra OF til, OR6, OR7 eller OR8 skal det gjøres en individuell vurdering for innplassering til lønnsramme 35,38 eller 49/tilsvarende. Der dette er aktuelt, kan dette forhandles fortløpende iht. kriterier i HTA.

8.1 Personell - i- og etter plikttjenesteutløp

Personell på plikttjeneste vil ivaretas lønsmessig på samme måte som øvrige ansatte.

Overgang fra plikttjeneste til fast disponering i samme stillingskode og i samme stilling er isolert sett ikke hjemmelsgrunnlag for endring av lønn.

8.2 Overgang fra T35 til T60

Overgang fra T35 til T60 er å anse som et nytt tilsetningsforhold, og personellet er derved i en forhandlingssituasjon iht. HTA pkt. 2.5.5.3:

1. fra midlertidig til fast tilsetning
2. i løpet av 12 mnd. etter tilsetning (selv om vedkommende fortsetter i samme stilling og SKO).

Lønn avklares med sj. HR før lønnsamtalen. Ved bruk av punkt 2 skal det opplyses om pkt. 1 er benyttet.

8.3 Engasjement

Plikttjenestebefal som etter plikttenestens utløp engasjeres i samme stilling hjemler normalt ikke lønnsendring.

8.4 Sivilt personell

Sivilt personell som midlertidig bekler annen stilling, skal ikke tape på dette lønnsmessig. Alle gruppejusteringer og tillegg som gis til den faste stillingen i lønnsforhandlinger skal også tilkomme stillingsinnehaver når vedkommende går tilbake til sin faste stilling.

Tillegg som stillingsinnehaver får i den midlertidige stillingen tas med tilbake til den faste stillingen når tillegget gis personlig ved lønnsforhandlinger.

8.5 Bibehold av lønn og stillingskode ved omstilling

Ved innplassering i ny stilling i forbindelse med omstilling bibeholder stillingsinnehaveren sin gjeldende lønn og SKO som personlig ordning (ref HTA § 10 Lønn ved overgang til annen stilling). Dette omfatter også sivilt personell som *i omstilling* har blitt plassert inn i stillinger med stillingskategori OR eller en stilling med lavere SKO. Personellet skal ivaretas lønnsmessig som om de satte i en tilsvarende stilling som sin personlige SKO, jfr. pkt. 4.1.

8.6 Generelt for militære og sivile stillingskategorier

For å ivareta lønnsutvikling for personell som er direkteplassert, må dette vurderes og eventuelt ivaretas i de lokale lønnsforhandlingene.

9 Vurdering av lønn for Cyberforsvarets seniorer - siste fem år før oppnådd pensjonsalder

Lønnsutviklingen for seniorer skal vurderes individuelt ved lokale lønnsforhandlinger (HTA pkt 2.5.1), første gang 5 år før mulig fratredelse. Det som skal vektlegges spesielt er arbeidsgivers behov for å videreføre et ansettelsesforhold lengst mulig (underskudd på kompetanse).

10 Lønnsfastsetting og bruk av lønnsmessige virkemidler i Hovedtariffavtalen

10.1 Generelt for utlysninger

Stillinger skal normalt lyses ut på det lønnsnivå som er fastsatt for tilsvarende stillinger / avdelinger som det er naturlig å sammenligne seg med.

Før utlysning utarbeider arbeidsgiver forslag til lønnsfastsettelse av stillinger med hjemmel i HTA pkt. 2.5.5. Dette gjelder både når stillinger opprettes, lyses ut eller ved at personell disponeres i stilling. Cyberforsvaret skal legge til rette for både horisontal og vertikal karriere, og begge karrierer gir lønnsmessig uttelling. Større faglig ansvar og faglig dyktighet (spesialist/spesialkompetanse – horisontal karriere) belønnes.

10.2 Prosess

Lønn ved tilsetting (HTA pkt. 2.5.5) på stillinger foreslås av lokal sjef/tilsvarende i samråd med HR og drøftes mellom partene på N1.

Ved eventuell delegering vil drøftingene ivaretas mellom partene på N2.

10.3 Sivile stillinger:

Sivile stillinger: Lyses ut i kronebeløp pr år. Hele rammen innen SKO kan brukes, men avgrenses til det beløp stillingen faktisk tenkes avlønnet. (6-10 lønnstrinn/tilsvarende kronebeløp). Ved spesielle tilfeller kan - etter drøftinger på N2 - høyere avlønning benyttes i utlysningen.

10.4 Militære stillinger:

Militære stillinger lyses ut i kronebeløp/årslønn med angivelse av lønnsramme og antatt alternativ. Der det er hensiktsmessig, jfr. pkt. 8.2.1, skal både lønnsramme I og II (løytnant, kaptein og major) brukes i utlysningen. Militære stillinger som lyses ut: normalt i spenn tilsvarende minimum 5 lønnstrinn.

10.4.1 Felles for begge kategorier:

Personrelaterte faktorer for personellet må eventuelt fanges opp gjennom lønssamtalen, jfr. HTA pkt. 2.5.5.3.

11 Føringer for bruk av lønnsrammene 35 (løytnant II/OR6), lønnsramme 38 (kaptein/kapteinløytnant II/OR7) og LØNNSRAMME 49 major /OR8

Hensikten med bruk av lønnsrammene 35, 38 og 49 er å understøtte sjef Cyberforsvarets kompetansebehov og bruk av lønnsrammene skal avgrenses iht. dette behov. Lønnsrammene legger til rette for horisontal karriere der fagkompetanse, spesialistkompetanse og kontinuitet er viktig for Cyberforsvaret. Lønnsrammene sikrer lønnsutvikling uavhengig av gradsending og gjelder på lik linje både for OR og OF.

Følgende føringer gjelder

- a) Hjemler for innplasseringer i LR 35, 38 og 49 er HTA 2.5.1, HTA 2.2.5.3 og HTA 2.5.5.
- b) Overføring skal skje etter en individuell vurdering.
- c) Bruk av rammene kan skje etter å ha innehatt graden fast og/eller midlertidig i normalt tre år. Etter ti år skal ny ramme vurderes spesielt.
- d) Ved overføring bør personellet innplasseres i lønnsalternativ 3-10 og fiktiv ansiennitet benyttes for å sikre en tilsiktet fremtidig lønnsutvikling.
- e) I konkurranseutsatte fagområder kan direkteplassering vurderes

12 Lønnssamtaler

12.1 Ved tilsetting militært personell

Når en stilling er lyst ut i spenn eller ved bruk av to eller flere lønnsrammer (gjelder major, kaptein/ løytnant og tilsvarende OR) skal det gjennomføres en lønssamtale ved tiltredelse i stillingen, primært før tiltredelsen. Samtalen gjennomføres mellom nærmeste leder og den tilsatte, og sjef avklarer handlingsrommet med sj. HR før lønssamtalen, herunder hvilken ramme som kan brukes hvis stillingen er lyst ut i begge rammer. Dette for blant annet å sikre en forsvarlig forvaltning iht. etablert lønnsnivå ved avdelingen.

Samtalen skal bære preg av en reell forhandling. Militært personell har ikke anledning til å takke nei til stillingen med bakgrunn i lønnstilbud. Jfr. kriterier i LPH 4- befal.

Resultatet kan ikke påklages.

12.2 Bruk av HTA pkt 2.5.5.3 – innen et år etter tilsetting

Linjeleder skal, i løpet av de første 12 måneder gjennomføre en lønssamtale med samtlige nytilsatte, både sivilt og militært personell. Lønssamtalen er arbeidsgivers verktøy til å justere lønnen ift lønnen gitt ved tilsetting.

Samtalen avholdes uansett om arbeidsgiver har til hensikt å justere lønnen eller ikke, dette for å avklare medarbeiders forventning til avlønning og synliggjøre arbeidsgivers intensjon. Samtalen kan, hvis det er mest praktisk, gjennomføres sammen med medarbeidersamtalen. Invitasjonen må da tydelig framstå som både medarbeidersamtale og lønssamtale etter tiltredelse.

12.3 Linjeleders handlingsrom – militær og sivil tilsetning

Linjeleder avklarer sitt handlingsrom mht. lønnsendring med sjef HR N2 før samtalen finner sted. Jfr pkt 8.1.4.

Følgende vurderes spesielt:

- *Fagkompetanse og/eller realkompetanse som gir merverdi skal vektlegges,*
- *Ved bruk av HTA pkt. 2.5.5.3 er det ikke anledning til å justere lønn med tilbakevirkende kraft.*
- *Det er ikke mulig å endre SKO i lønnsamtalen.*

Cyberforsvarets ledere henstilles til å ha en nøktern tilnærming for å unngå lønsmessige skjevheter.

13 Lønn ved midlertidig disponeringer militære stillinger

Midlertidige disponeringer innenfor 1 år avgjøres lokalt N3 etter drøftinger. Disponeringen skal være skriftlig, og vilkårene, herunder om hele arbeidsområdet skal ivaretas, skal være avklart før perioden starter, og før drøfting. I de tilfeller der den midlertidige disponeringen kun skjer **iht. arbeidsgivers behov**, og den midlertidige stillingen har et lavere lønnsnivå enn stillingsinnehaverens faste lønn, bibeholder stillingsinnehaveren sin faste lønn, jfr. HTA §10.2. Hvis stillingen er høyere avlønnet, vil lønn utbetales iht. stillingens faste lønnsnivå, eller det lønnsnivå stillingen ble lyst ut i, med eventuelle justeringer. Dersom stillingen er nyopprettet vil sjef CYFOR foreslå lønn og drøfte dette med tjenestemannsorganisasjonene, N2.

14 Bruk av midlertidig høyere grad/SKO

14.1 Militært personell

Bruk av midlertidig høyere grad for militært personell: jfr FPH del B pkt 4.1.6. Spesielt nevnes:

14.1.1 Midlertidig beordring

Personell som er midlertidig beordret i stilling tillagt høyere grad og som overtar den høyere stillings fulle arbeids- og ansvarsområde, gis stillingens lønn og stillingens høyere grad for beordringens varighet.

14.1.2 Sivilt personell

Sivilt personell beholder normalt egen SKO, men kan, hvis tjenstlig behov, gis midlertidig høyere SKO (lederstillinger).

Personellet gis personlig avlønning i perioden.

15 Fungering/stedfortredergodtgjøring – alle kategorier

Ved fungering utbetales stedfortredergodtgjørelse, jfr. HTA §12 og SPH 7.3.12 departementets kommentarer. Beordringen skal være skriftlig og alle vilkår skal være fastsatt **før** perioden inntreffer. Dersom vedkommende ivaretar hele stillingens gjøremål vil fungeringslønnen normalt være stillingens faste lønn.

Dersom arbeidstakeren ikke overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde skal fungeringstillegg utbetales iht. skjønn og drøftes iht. etablert medbestemmelsesnivå.

Personell med lederavlønning (jfr HTA pkt 2.5.2) gis ikke fungeringstillegg ved kortere fungeringer (under to mnd.).

16 Lokale forhandlinger iht. HTA pkt. 2.5.1

Med lokale forhandlinger (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.

Rammene og hovedretningslinjene for de årlige forhandlingene fastsettes av de sentrale partene i det statlige hovedtariffoppgjøret.

Partene lokalt vil i forkant av forhandlinger tilstrebe felles prinsipper som berører lønnsdannelse i Cyberforsvaret samt prioritering av tildelte midler.

Arbeidsgiver etablerer et felles datagrunnlag som forhandlingsgrunnlag. Datagrunnlaget omfatter en sammenstilling av avdeling, stillinger, dagens lønnsnivå, kommentarer med mer.

Partene i Cyberforsvaret skal søke å gi helhetlige innspill der det gjelder nivå og nivellering av grupper eller kategorier.

Arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver fremmer sine behov/krav iht. avtalt tidsfrist. Basert på arbeidstakerorganisasjonenes krav og arbeidsgivers behov utarbeides første tilbud. Før forhandlingene blir partene enige om en prosentvis bruk av tildelt pott på første, andre og tredje tilbud. Arbeidsgiver fører protokoll over enighet og uenighet, og til slutt en protokoll over det fremforhandlede resultat.

17 Partenes føringer i forhold til årlige forhandlinger

- Stillingsinnehavere vil bli vurdert for lønnsendring etter en helhetlig vurdering, herunder også stillingsinnehaverens utførelse av arbeidsoppgavene.
- 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, langtidssykemelding, permisjon som sentralt tillitsvalgt, midlertidig beordring skal vurderes på lik linje med øvrige arbeidstakere.
- Lønsplassering i lønnsstige fremfor direkteplassering bør benyttes når det gir samme uttelling, da dette kan gi videre lønnsprogresjon i stilling over tid.
- Personell som er direkteplassert skal vurderes overført i ramme dersom dette gir en bedre lønnsutvikling
- Alle virkemidler beskrevet i HTA pkt. 2.5.4 kan benyttes dersom partene på sentralt nivå ikke har bestemt noe annet.

18 Lønnjustering på særlige grunnlag (HTA 2.5.3)

18.1 Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA 2.5.3.1a)

Partene lokalt kan føre pre-forhandlinger dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingens / arbeidstakers lønn. I rimelig utstrekning tas det også hensyn til endringer som har skjedd gradvis over lengre tid.

Grunnlaget er endringer i stillingens innhold som helst resulterer i ny stillingsbeskrivelse.

Med vesentlige endringer menes at de nye oppgavene må være av et visst omfang og/eller at grunnpreg eller ansvaret til stillingen er endret.

Partene blir i forhandlinger enige om virkningstidspunktet.

18.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (HTA 2.2.5.3.2.)

Det kan tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller til arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær innsats.

Stillingens lønnsnivå vurderes opp mot markedsmessige faktorer samt konkurrerende og sammenlignbare virksomheter også utenfor Cyberforsvaret.

HTA 2.5.3.2. er arbeidsgivers verktøy for å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert eller virksomhetskritisk personell, jfr. Cyberforsvarets prioriterte og virksomhetskritiske avdelinger beskrevet i styringsdokumenter. Sakene behandles fortløpende. Ved lønnsendringer i prioriterte og virksomhetskritiske avdelinger vil ikke lønnsendringen skape presedens ved Cyberforsvarets øvrige avdelinger.

Cyberforsvaret utreder saken og framsender saken for tillitsvalgte for uttalelse før saken framsendes FPVS for videre behandling. Tillitsvalgtes kommentarer og/eller innsigelser følger saken til sentral behandling.

Saker som fremmes hjemlet i HTA 2.5.3.2. kan være tidskritiske i forhold til å møte et eksternt jobbtilbud med forbedret lønnstilbud i Cyberforsvaret. Partene er derfor enige om at slike saker skal kunne behandles med korte tidsfrister om nødvendig. Dette medfører at pre-forhandling kan gjennomføres primært på e-post alternativt pr telefon.

18.3 Felles for lønnsendring iht. HTA

Behandlingsnivå (eneste!) for lokale lønnsforhandlinger i henhold til HTA er N2. Virkemidlene er beskrevet i HTA pkt. 2.5.4. eller som eget dokument (gjelder i hovedsak HTA pkt. 2.5.1).

Merk: Ved endring i SKO skal det utstedes ny arbeidsavtale og SAP/DFPS ajourføres iht. ny SKO. All SKO endring er å betrakte som en endring i DFPS. Unntak er når protokollen er merket «personlig stillingskode».

19 Lønnsplan

Cyberforsvaret vil legge Forsvarets lønnsplan til grunn i Cyberforsvarets lønnspolitikk. *Lønnsplaner for regulativlønnte militære og sivile stillinger i Forsvaret.* Med lønnsplan menes en oversikt over stillingene i en yrkesgruppe og stillingens lønns- og opprykksregler.

Retningslinjer for Pensjonsgivende variable tillegg (gjeldende fra 1 mai 2016) se HTA vedlegg 4, samt *Forsvarets lønnsplanhefte* og *Forsvarets lønnsadministrasjon (PLA) sin lønnsartkatalog* (Intranett).

20 Avslutning

Cyberforsvarets Lønnspolitikk er å anse som førende for lønnsdannelsen i Cyberforsvaret. Målet med lønnspolitikken er blant annet å gi informasjon om prosessene til ansatte og som et veilednings- og hjelpeverktøy til ledere på alle nivå.

21 Signering

Jørstadmoen,

For ledelsen:

Terje Refsnes
Kommandør
Sjef HRM&K/Cyberforsvaret

Parter iht. Hovedtariffavtalen – fellesbestemmelsene pkt. 2.1, jfr. HA Vedlegg A

- Norsk Tjenestemannslag v/ATV Ann-Hilde Bekkemellem
-

- Norges Offisersforbund v/HTV Kenneth Viken:
-

- Befalets Fellesorganisasjon v/HTV Idar Arnold Dullum:
-

- Parat Forsvar v/HTV Marianne Ask:
-

- Krigsskoleutdannede offiserers landsforening v/tillitsvalgt Terje Finnanger:
-

- TEKNA v/tillitsvalgt Ole Henrik Kallum:
-

- NITO v/HTV Jan Ivar Møller:
-

- Juristforbundet (etter fullmakt: KOLs representant Terje Finnanger):
-

- Cyberforsvaret v/sjef HR Terje Refsnes:
-

Naturviterne, Samfunnsviterne, Econa, Norsk Sykepleierforbund og Akademikerforbundet invitert men ikke møtt