



# Luftforsvarets lønnspolitik

Gjeldende fra 1. mars 2021

## Referanser:

- A. Hovedtariffavtalen i staten 16. september 2020 – 30. april 2021 for LO Stat, UNIO og YS Stat
- B. Hovedtariffavtalen i staten 16. september 2020 – 30. april 2021 for Akademikerne
- C. Forsvarets personellhåndbok del A kap. 7: Forsvarets lønnspolitikk
- D. Statens personalhåndbok
- E. Protokoll for overføring til seniorrammer (35\_38\_overføringsregler 3.september 2012)
- F. Forsvarets personellhåndbok del B

## Innhold

Referanser: .....	2
1 Rammer for dokumentet.....	4
1.1 Parter .....	4
1.2 Gyldighet og evaluering .....	4
1.3 Omfang og avgrensning .....	4
2 Hensikt og mål .....	4
3 Luftforsvarets lønnspolitiske prinsipper.....	4
3.1 Stillingsrelaterte faktorer .....	5
3.2 Personrelaterte faktorer .....	5
3.3 Markedsrelaterte faktorer .....	5
4 Lønnsvurderinger for Luftforsvarets personellkategorier .....	5
4.1 Sivile.....	5
4.2 Spesialist (OR 2-4) .....	5
4.3 Spesialistbefal (OR 5-9) .....	5
4.4 Offiser (OF 1-4) .....	6
5 Lønnsfastsetting og bruk av lønnsmessige virkemidler i hovedtariffavtalen.....	6
5.1 Generelt .....	6
5.1.1 Ansvarsnivå .....	6
5.2 Lønnsfastsettelse ved utlysninger.....	6
5.3 Lønnsfastsettelse .....	6
5.3.1 Ved beordringer/ansettelser.....	6
5.3.2 Lønnsamtale innen tolv måneder.....	7
5.3.3 Normalavansement.....	7
5.3.4 Sikringslønn .....	7
5.4 Overgang fra T35 til T60 .....	8
5.5 Føringer for bruk av stillingskode II .....	8
5.6 Lønn ved midlertidig disponering og tilsetting .....	8
5.7 Fungering/stedfortredergodtgjøring – alle kategorier .....	9
5.8 Lokale forhandlinger etter HTA punkt 2.5.1.....	9
5.8.1 Partenes generiske føringer til årlige forhandlinger .....	9
5.9 Lønnsjustering på særlige grunnlag (HTA punkt 2.5.3) .....	10
5.9.1 Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA punkt 2.5.3.1.a).....	10
5.9.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (HTA punkt 2.5.3.2.) .....	10
5.10 Lønnsmatrise .....	10
6 Avslutning .....	10

## 1 Rammer for dokumentet

### 1.1 Parter

Luftforsvarets lønnspolitikk er utarbeidet i samarbeid mellom Luftforsvaret som driftsenhet i Forsvaret (DIF) og tjenestemannsorganisasjonene iht. hovedtariffavtalene i staten (HTA), som også er avtaleparter.

### 1.2 Gyldighet og evaluering

Denne politikken trer i kraft 1. mars 2021 og løper inntil videre. Oppsigelsesfristen er tre måneder, men dersom enighet kan den sies opp med kortere frist. Politikken skal evalueres årlig samt ved vesentlige endringer i HTA.

Dersom lønnspolitikken i Luftforsvaret inneholder noen punkter som strider mot overordnede tariffbestemmelser, er punktet i lønnspolitikken ugyldig.

### 1.3 Omfang og avgrensning

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

Lønnspolitikken gjelder for alle personellkategorier i Luftforsvaret med unntak av

- overenskomstlønnet personell
- stillinger som er en del av lederlønnsordningen

Ved endring av lønsmatrisen drøftes den separat etter gjeldende hovedavtale i staten og tilpasningsavtale for Forsvaret (HA/TA), og vil ikke automatisk medføre en reforhandling av hele avtalen.

## 2 Hensikt og mål

Hensikten med Luftforsvarets lønnspolitikk er at dokumentet skal gi føringer, veiledning og informasjon om lønnsfastsettelse og lønnsprosessene (lønnsdannelsen) i Luftforsvaret.

Lønnspolitikken er ikke et selvstendig hjemmelsgrunnlag for endring av lønn, da enhver lønnsendring krever en selvstendig forhandlingshjemmel jf. HTA.

Målet for Luftforsvarets lønnspolitikk er å understøtte arbeidsgivers behov for å rekruttere, utvikle og beholde personell med ønsket kompetanse gjennom hele karrieren. Videre skal Luftforsvarets lønnspolitikk stimulere til ønsket kompetanseflyt i henhold til Luftforsvarets bemanningsstrategier.

## 3 Luftforsvarets lønnspolitiske prinsipper

Ved fastsetting av lønn skal følgende prinsipper legges til grunn:

- Ansvar, kompleksitet i arbeidsoppgaver, myndighet og kompetansekrav skal belønnes.
- Lønn som virkemiddel skal stimulere til likestilling mellom kjønnene.
- Lønn skal brukes som et virkemiddel til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere.
- Arbeidsinnsats, engasjement og effektiv ressursutnyttelse skal belønnes.

Videre skal følgende faktorer vurderes:

- stillingsrelaterte faktorer
- personrelaterte faktorer
- markedsrelaterte faktorer

Det vises for øvrig til Forsvarets personellhåndbok (FPH) del A punkt 7.3.

### **3.1 Stillingsrelaterte faktorer**

Stillingsrelaterte faktorer brukes i forbindelse med tilsetning/disponering i stilling og/eller militær grad.

Stillingsrelaterte faktorer som skal vurderes i forbindelse med lønnsfastsetting er kompleksitet i arbeidsoppgaver, handlefrihet og beslutningsmyndighet som er tillagt stillingen, grad av samarbeid som kreves for å presentere og levere resultat av egne arbeidsoppgaver, grad av lederansvar eller faglig spesialansvar som er tillagt stillingen, og kompetansekrav som stilles til stillingsinnehaveren.

### **3.2 Personrelaterte faktorer**

De personrelaterte faktorene skal understøtte arbeidsgivers behov for å rekruttere, utvikle og beholde personell med ønsket kompetanse gjennom hele deres karriere.

Personrelaterte faktorer som kan vurderes er den ansattes kompetanse (kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger) opp mot pålagte oppgaver og krav. Ekstraordinært lederskap, faglige prestasjoner, eller innsats utover hva man kan forvente skal belønnes.

### **3.3 Markedsrelaterte faktorer**

Luftforsvaret er avhengig av virksomhetskritisk kompetanse på en rekke fagfelt. For å sikre prioriterte leveranser og måloppnåelse vil lønn være et av virkemidlene. Lønn og øvrige goder må være tilstrekkelig til at vi rekrutterer og beholder personell med ønsket kompetanse. Markedsrelaterte faktorer vil derfor brukes for å forsterke effekten av de stillingsrelaterte og personellrelaterte faktorene der det anses nødvendig.

## **4 Lønnsvurderinger for Luftforsvarets personellkategorier**

Luftforsvarets lønnspolitikk skal støtte opp under en forutsigbar lønnsutvikling for den enkelte ansatte gjennom karrieren.

For å rekruttere og beholde personell i stilling vil de lønnspolitiske prinsippene og faktorene i punkt 3 ligge til grunn og vektlegges.

Personell som på tidspunktet for ansettelse, eller disponering i ny stilling, innehar et relevant fagbrev eller akademisk utdanning vil få uttelling for dette iht. punkt 5.3.1.

### **4.1 Sivile**

Sivilt tilsatte rekrutteres for å komplettere kompetansebehov de ordinære utdanningsløp i Forsvaret ikke har, og de lønnspolitiske virkemidlene skal understøtte stabilitet og belønne faglig utvikling i stilling.

Sivilt tilsatte vil i mindre grad enn militære skifte stillinger. Luftforsvaret har til intensjon å gi en lønnsutvikling i henhold til de lønnspolitiske prinsippene gjennom hele karrieren.

### **4.2 Spesialist (OR2-4)**

Lønnspolitikken rettet mot spesialister skal understøtte rekruttering til T35 og T60, samt utvikling av faglig dybdekompetanse ved lokal avdeling og/eller system.

### **4.3 Spesialistbefal (OR5-9)**

Lønnspolitikken rettet mot spesialistbefal er i stort innrettet på samme måte som for spesialistene. Spesialistbefal har normalt delegert mer ansvar og myndighet som ledere og vil derfor score høyere på de stillingsrelaterte faktorene.

Spesialistbefal som får funksjon som sjefssersjant på OR6- og OR7- nivå gis et lønnstillegg i form av et kronetillegg i henhold til gjeldende lønnsplan så lenge funksjonen innehas. Dette tillegget vil være pensjonsgivende og fremmes som sak etter HTA 2.5.3.1.a. i henhold til prosedyrer for dette.

#### **4.4 Offiser (OF1-4)**

Lønnspolitikken rettet mot offiserer skal være tilstrekkelig til å rekruttere, utvikle og beholde offiserer med ønsket kompetanse. For offiserer skal nødvendig dybdekompetanse i eget fagområde/system og kommandomessig breddekompetanse på tvers av avdelinger og kompetanseområder belønnes.

Ny utdanningsordning tilrettelegger for at offiserer i større grad vil skifte stillinger og tjenestested for å skaffe seg nødvendig fag- og breddekompetanse tidlig i karrieren.

Lønnspolitikken vil være tilpasset dette behovet, og belønne offiserer som gjør dette.

Det vil være noen stillinger for offiserer der det er større krav til kontinuitet. Luftforsvaret har til intensjon å sørge for at personell som går inn i slike stillinger også blir ivaretatt lønnsmessig.

### **5 Lønnsfastsetting og bruk av lønsmessige virkemidler i hovedtariffavtalen**

#### **5.1 Generelt**

Luftforsvarets lønnspolitikk er å anse som førende for lønnsdannelsen i Luftforsvaret. Målet med lønnspolitikken er blant annet å gi informasjon om prosessene til ansatte og den skal fungere som et veilednings- og hjelpeverktøy til ledere på alle nivå.

Lønnspolitikken fokuserer på å belønne ansatte i henhold til kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor. 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 på samme nivå. Lønnspolitikken i stort skal imidlertid sikre rettferdig lønnsutvikling uavhengig av kjønn og kategori (militær/sivil).

For personell som konkurrerer seg til elevplass i en KFL, gjelder ikke minstelønnsnivåene beskrevet i 5.3.1 i perioden som elev. Dersom personellet allerede er militært tilsatt vil sikringslønn være gjeldende.

##### **5.1.1 Ansvarsnivå**

I de tilfeller der ansatte beordres eller disponeres i en stilling med ansvarsområde på et høyere nivå enn egen stilling, og den ansattes faste lønn er lik eller høyere enn stillingens normerte lønn, har BRA-en anledning til å avlønn den ansatte inntil to lønnstrinn, eller tilsvarende kronebeløp, høyere for å kompensere for økt ansvar. En kort begrunnelse for vurderingen skal sendes til LST/A1/AGS. Dersom LST/A1/AGS mener at BRA-en går på utsiden av sitt handlingsrom vil dette bli drøftet med tillitsvalgte på nivå 2.

Det samme gjelder ved fungering og stedfortredertjeneste.

#### **5.2 Lønnsfastsettelse ved utlysninger**

Stillinger skal lyses ut i definerte lønnsrammer med alternativ og tilsvarende kronebeløp/årslønn, som er fastsatt av partene i lønsmatrisen.

Lønsmatrisen kan fravikes med bakgrunn i de lønnspolitiske prinsippene i punkt 3, dersom partene mener dette er riktig. Eventuelle avvik skal godkjennes av partene på DIF-nivå.

For spesielt godt kvalifisert personell vil Luftforsvaret kunne avvike lønsplasseringen fra lønsmatrisen, dersom dette er kunngjort.

#### **5.3 Lønnsfastsettelse**

##### **5.3.1 Ved beordringer/ansettelser**

Ved ansettelse/beordring lønsplasseres personellet normalt i henhold til lønsmatrise og utlysningstekst.

Den ansatte har ved fast disponering i stilling mulighet til å kreve en lønnsinnplasseringssamtale. Denne samtalen holdes i forbindelse med innklarering og oppstartssamtalen, og skal være gjennomført senest 1 måned etter tiltredelse i stilling. Dersom det ikke er mulig å overholde fristen på 1 måned skal lokal A1 kontaktes før måneden er over, og informasjon om videre prosess vil bli utstedt.

BRA-ene har i lønnsinnplasseringen mulighet til å benytte hele spennet i utlysningstekst eller lønnsmatrise. Dersom spennet utnyttes skal en kort begrunnelse sendes til LST/A1/AGS. Dersom BRA-en vurderer personell til å være spesielt godt kvalifisert ved tilsetting, og lønnsinnplasserer på utsiden av utlyst lønn, skal LST/A1/AGS få en kort begrunnelse om dette.

Dersom LST/A1/AGS mener at BRA-en går på utsiden av forståelsen om spesielt godt kvalifisert skal dette drøftes mellom partene på nivå 2.

Personell som på tidspunktet for ansettelse (ny SKO) har en lavere akademisk utdanning (bachelor/tilsvarende), tilkommer en minstelønn på lønnstrinn 45 eller tilsvarende kronebeløp. For tiden kr 416 400 per år.

Personell som på tidspunktet for ansettelse (ny SKO) har høyere akademisk utdanning (master/tilsvarende), tilkommer en minstelønn på lønnstrinn 53 eller tilsvarende kronebeløp. For tiden kr 474 500 per år.

Personell som på tidspunktet for ansettelse (ny SKO) har et fagbrev som er relevant for tjenesten, tilkommer en minstelønn på lønnstrinn 45 eller tilsvarende kronebeløp. For tiden kr 416 400 per år.

### **5.3.2 Lønnssamtale innen tolv måneder**

I henhold til HTA punkt 2.5.5.3 skal arbeidsgiver innen 12 måneder etter ansettelse vurdere arbeidstakerens lønns plassering.

I Luftforsvaret skal linjeleder i tilknytning til medarbeidersamtalen (midtveissamtalen) gjennomføre en lønnsamtale med den nytilsatte.

Lønnssamtalen er arbeidsgivers mulighet til å justere lønnen gitt ved ansettelse og avholdes uansett om arbeidsgiver har til hensikt å justere lønnen eller ikke. I lønnsamtalen skal de lønnspolitiske prinsippene i kapittel 3 vektlegges.

HTA punkt 2.5.5.3 gjelder lønnsvurdering. Dersom det ikke er mulig å gjennomføre en samtale skal arbeidsgiver likevel gjøre en vurdering av lønnen til vedkommende.

Tidsvinduet på 12 måneder er absolutt. Det er ikke anledning til å gjennomføre justering av lønn etter at tiden er utløpt.

Det er kun mulig å justere lønn etter HTA punkt 2.5.5.3 én gang.

Sjef BRA har et handlingsrom på 2 lønnstrinn eller tilsvarende kronebeløp i lønnsamtalen, uavhengig av lønnsinnplasseringen til den ansatte.

Før linjeleder forplikter/avtaler endring av lønn skal dette være avklart med sjef BRA. Hvis sjef BRA har behov for å gå utover sitt handlingsrom skal godkjenning innhentes fra arbeidsgiverseksjonen i Luftforsvarsstaben.

Ved bruk av HTA punkt 2.5.5.3 er det ikke anledning til å justere lønn med tilbakevirkende kraft. Tillitsvalgte i DIF skal årlig orienteres om bruken av HTA 2.5.5.3.

### **5.3.3 Normalavansement**

Beordringssystemet vil føre til at færre stillinger blir kunngjort med definert lønnstrinn med tilhørende kronebeløp. Normalopprykk i grad i samme stilling anses som et nytt tilsettingsforhold, og HTA punkt 2.5.5 benyttes. HTA punkt 2.5.5.3 vil således også kunne benyttes ved opprykk i ny grad i samme stilling. Personellet skal minimum sikres en endring av lønn på to lønnstrinn eller tilsvarende kronebeløp. Personell som forserer normalopprykk, eller som tar befalsutdanning skal også sikres lønnsutviklingen på to lønnstrinn eller tilsvarende kronebeløp.

### **5.3.4 Sikringslønn**

Personell på beordringssystemet skal ikke gå ned i fast lønn ved skifte av stilling på samme stillingskode (SKO)/grad eller høyere, uavhengig av hva stillingen er lønnsfastsatt til

(sikringslønn). Personell som legger inn villighet til Luftforsvaret fra annen DIF vil normalt også tilkomme sikringslønn.

Personell på søknadssystemet vil normalt tilkomme sikringslønn.

Personell som søker stilling i Luftforsvaret fra annen DIF vil normalt også tilkomme sikringslønn.

Sikringslønn er begrenset til 3 lønnstrinn eller tilsvarende kronebeløp over det høyeste lønnstrinnet i lønnsmatrise eller utlyst lønn.

Unntakene fra sikringslønn gjelder personell som søker seg ned i grad, samt personell som returnerer fra utenlandsstillinger som ikke tilhører Luftforsvaret.

#### **5.4 Overgang fra T35 til T60**

Overgang fra T35 til T60 er å anse som et nytt tilsetningsforhold og personellet er dermed i en forhandlings situasjon før en eventuell aksept av T60. Arbeidsgiver kan vurdere å tilby lønn på individuell basis selv om vedkommende fortsetter i samme stilling og SKO.

#### **5.5 Føringer for bruk av stillingskode II**

Stillingskode II er bedre kjent som «seniorramme» for enkelte gradsnivå (stillingskoder). Hensikten med bruk av disse lønnsrammene er å understøtte sjef Luftforsvarets behov for å styre og beholde kompetanse.

Luftforsvaret styrer kompetanse ved å fastsette enkelte stillinger eller gradsnivå i stillingskode II gjennom HTA 2.5.5.1, slik at personell som søker seg til høyere ansvar og mer komplekse faglige utfordringer får kompensasjon for dette.

Luftforsvaret beholder kompetanse ved å prioritere personell som har utmerket seg innenfor sitt fagområdet når det er hjemmel for dette i tariffavtalen. For personell med dybdekompetanse gjelder føringene gitt i «Protokoll for overføring til seniorrammer (35\_38\_overføringsregler 3.september 2012)», i kort:

- Hjemler for innplasseringer er HTA punkt 2.5.1 og 2.5.3.
- Overføring skal skje etter en individuell vurdering mellom partene på DIF-nivå.
- Normalt kan ingen plasseres i de nye stillingskodene (lønnsrammene) uten at de har innehatt graden (fast og/eller midlertidig) i minst tre år. Overføring skal særskilt vurderes etter ti år.
- Ved overføring skal personellet normalt innplasseres i lønnsalternativ 3-10 og lønnstjenesteansiennitet settes fiktivt i henhold til protokoll for innføring av seniorrammer.
- Normalt vil lønnstjenesteansiennitet settes fiktiv slik at en senest når 28 års lønnstjenesteansiennitet 1. januar det året man fyller 59 år. Denne lønnstjenesteansienniteten bortfaller ved overgang til andre stillingskoder.

#### **5.6 Lønn ved midlertidig disponering og tilsetting**

For personell som midlertidig disponeres og tilsettes skal vilkårene være avklart skriftlig, og drøftet på det nivået som har fullmakt til dette, før perioden starter. Gitt at stillingens fulle arbeidsområdet ivaretas, skal den disponerte tilkomme stillingens lønn i henhold til lønnsmatrisen gjeldende på beordringstidspunktet.

Dersom det fortsatt er behov for en midlertidig disponering/beordring etter utløp, skal vilkårene skriftlig avklares og drøftes på det nivået som har fullmakt før ny periode starter.



## 5.7 Fungering/stedfortredergodtgjøring – alle kategorier

Forsvaret skiller på fungering og stedfortreder jf. FPH del B punkt 4.1.5.

Med fungering menes pålagt tjeneste i annen stilling uten samtidig å ha ansvar for – eller tjeneste i – egen stilling.

Med stedfortreder menes pålagt tjeneste i annen stilling, mens man samtidig har ansvar for – eller tjeneste i – egen stilling.

Ved slik tjeneste utbetales stedfortredergodtgjørelse, jf. HTA § 12 og Statens personalhåndbok (SPH) 6.5.2.2.

Dette ivaretas av BRA-ene, med informasjon til tjenestemannsorganisasjonene. BRA-ene er ansvarlig for å ivareta føringene gitt FPH del B.

Dersom vedkommende ivaretar hele stillingens gjøremål vil fungeringslønnen normalt være i henhold til stillingens normerte lønn i henhold til Luftforsvarets lønnsmatrise. Dersom det kun gjelder deler av stillingens arbeidsoppgaver skal fungeringstillegg utbetales i henhold de arbeidsoppgavene som ivaretas og etter drøfting.

Ved stedfortredertjeneste skal det gjøres en helhetsvurdering av hvilke oppgaver i egen stilling og ny stilling den ansatte skal ivareta. Lønn skal fastsettes etter oppgavene, begrenset iht. punkt 5.1.1.

Sivilt personell beholder egen SKO, men kan gis personlig avlønning i perioden.

## 5.8 Lokale forhandlinger etter HTA punkt 2.5.1

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

Det er ingen automatikk i at Forsvaret får delegert lønnsrett til forhandlinger, og ingen automatikk i at Forsvaret delegerer fullmakten til å forhandle om en lønnsrett til Luftforsvaret.

Ved en eventuell delegering av fullmakt vil partene i Luftforsvaret bli enige om prinsipper og retningslinjer for prioritering av tildelte midler.

### 5.8.1 Partenes generiske føringer til årlige forhandlinger

- Lokale lønnsmidler er ikke tillegg som fordeles jevnt i organisasjonen, men gis slik at det representerer en lønnsutvikling og lønnsdifferensiering.
- Stillingsinnehavere vil bli vurdert for lønns- og eventuelt SKO-endring etter en helhetlig vurdering.
- Urimelige lønsmessige skjevheter skal søkes rettet opp eller utjevnes, for eksempel der nyttilsetning 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 osv. skal ikke forsinke lønnsutviklingen for den enkelte.
- Det kan gis virkemidler etter HTA punkt 2.5.1. Lønns plassering i lønnsstige fremfor direkte plassering bør benyttes når det gir samme uttelling, da dette kan gi videre lønnsprogresjon i stilling over tid.
- Særskilte prioriteringer som partene er enige om i forkant av 2.5.1-forhandlingene skal være klare innen tidsrammer gitt i hovedavtalen, hovedtariffavtalene og fra Forsvarsstaben (FST).

## **5.9 Lønnsjustering på særlige grunnlag (HTA punkt 2.5.3)**

### **5.9.1 Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA punkt 2.5.3.1.a)**

Partene lokalt kan føre preliminære 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 på stillingens innhold, synliggjort gjennom drøfting av stillingsbeskrivelsen og synliggjort i SAP/DFPS.

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

Ved eventuelt endring i lønn bør lønnsøkningen gjenspeile lønnsnivå på sammenliknbare stillinger i Luftforsvaret, samt en vurdering på lønnsnivået på stillingen med det nye innhold ville blitt lyst ut i.

Partene blir i forhandlinger enige om virkningstidspunktet, hvis det fraviker dato for drøftet stillingsbeskrivelse.

### **5.9.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (HTA punkt 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.

HTA 2.5.3.2 er arbeidsgivers verktøy for å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert eller virksomhetskritisk personell, jf. Luftforsvarets prioriterte og virksomhetskritiske avdelinger beskrevet i styringsdokumenter. Lønnsendringen vil ikke skape presedens ved Luftforsvarets øvrige avdelinger.

HTA 2.5.3.2-saker behandles mellom partene på det nivået behovet oppstår, og sendes til neste nivå for videre behandling. Referatet fra drøftinger på underliggende nivå skal følge opp til endelig behandling på nivå 1.

## **5.10 Lønnsmatrise**

Lønnsmatrisen er en konkretisering av Luftforsvarets lønnspolitikk, og viser hvordan lønn og lønnsdannelse skal skje i praksis.

Lønnsmatrisen er gjenstand for drøfting mellom partene i lønnspolitikken, iht HA/TA.

Lønnsmatrisen er et vedlegg til Luftforsvarets lønnspolitikk.

## **6 Avslutning**

Partene er enig om innholdet i lønnspolitikken, og den blir gjeldende fra 1. mars 2021.

Rygge, 12. februar 2021

For ledelsen Luftforsvaret

Marianne Døhl  
Oberst

Sjef LST HR

For organisasjonene:

\_\_\_\_\_  
NTL/F

\_\_\_\_\_  
Parat forsvar

\_\_\_\_\_  
BFO

\_\_\_\_\_  
NOF

\_\_\_\_\_  
KOL