



**FORSVARET**

# **Cyberforsvarets lønnspolitikk**

01.05.2022

Seksjonssjef  
Sjef CST HR-avdelingen/Cyberforsvaret



## Metadata

KORTTITTEL:	CYFOR LØNNSPOLITIKK
SIKKERHETSGRADERING:	UGRADERT
HJEMMEL:	HTA OG VO/F
GJELDER FOR:	CYBERFORSVARET
UTGIVER:	CYBERFORSVARSSTABEN
FAGMYNDIGHET:	FST
FAGANSVAR:	FPVS
IKRAFTTREDELSE:	01.05.2022
FORRIGE VERSJON:	15.02.2022

## Innhold

### Innhold

<b>1</b>	<b>Referanser.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Rammer for dokumentet .....</b>	<b>4</b>
2.1	PARTER.....	4
2.2	GYLDIGHET OG EVALUERING .....	4
2.3	OMFANG OG AVGRENSNING.....	4
<b>3</b>	<b>Hensikt og mål med Cyberforsvarets lønnspolitikk .....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Cyberforsvarets lønnspolitiske prinsipper.....</b>	<b>4</b>
4.1	STILLINGSRELATERTE FAKTORER.....	5
4.2	PERSONRELATERTE FAKTORER.....	5
4.3	MARKEDSRELATERTE FAKTORER.....	5
4.3.1	Virksomhetskritiske områder.....	5
4.4	GENERELT LØNNSPRINSIPP.....	6
<b>5</b>	<b>Lønnsvurderinger for Cyberforsvarets personellkategorier.....</b>	<b>6</b>
5.1	SIVILE.....	6
5.2	SPESIALISTER .....	6
5.3	SPESIALISTBEFAL .....	7
5.4	BEORDRINGSSYSTEMET.....	7
5.5	SØKNADSSYSTEMET.....	7
5.6	GENERELT FOR UTLYSNINGER.....	7
5.7	FØRINGER FOR BRUK AV LØNNSRAMMENE 35 (LØYTNANT II/OR6), LØNNSRAMME 38 (KAPTEIN/KAPTEINLØYTNANT II/OR7) OG LØNNSRAMME 49 MAJOR /OR8.....	8
5.8	OVERGANG FRA T35 TIL T60.....	<b>FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.</b>
5.9	LØNSSAMTALER FOR MILITÆRT OG SIVILT PERSONELL .....	8
5.9.1	Ved tilsetning av militært personell.....	8
5.9.2	Bruk av HTA pkt 2.5.5.3 – innen et år etter tilsetning .....	9
5.10	LØNN VED MIDLERTIDIG DISPONERING I MILITÆRE/ SIVILE STILLINGER.....	9
5.11	BRUK AV MIDLERTIDIG HØYERE GRAD/SKO .....	9
5.12	FUNGERING/STEDFORTREDERGODTGJØRING – ALLE KATEGORIER.....	10
5.13	LOKALE FORHANDLINGER IHT. HTA PKT. 2.5.1 .....	10
5.14	LØNNJUSTERING PÅ SÆRLIGE GRUNNLAG (HTA 2.5.3).....	11

5.14.1	Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA 2.5.3.1 a).....	11
5.14.2	Lønnsendring for å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (HTA 2.5.3.2.) .....	11
5.15	FELLES FOR LØNNSENDING IHT. HTA.....	11
5.16	LØNNSPLAN.....	12
<b>6</b>	<b>Avslutning .....</b>	<b>12</b>
<b>7</b>	<b>Signering .....</b>	<b>12</b>
	<b>Parter iht. Hovedtariffavtalen – fellesbestemmelsene pkt. 2.1, jfr. HA Vedlegg A.....</b>	<b>13</b>

## 1 Referanser

- A. Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven, aml.)
- B. Lov 18. juli 1958 nr. 2 om offentlige tjenestetvister (tjenestetvistloven, tjtvl.)
- C. Lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. (statsansatteloven)
- D. Lov 16. juni 2017 nr. 51 om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)
- E. Lov 28. juli 1949 nr. 26 om Statens pensjonskasse (Statens pensjonskasseloven, stpkl.)
- F. Hovedavtalen i Staten (HA) med tilpasningsavtale for Forsvaret (TA) (HA/TA)  
(Avtale mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene LO STAT, YS Stat, Unio og Akademikerne)
- G. Hovedtariffavtalene i Staten (HTA)  
(Hovedtariffavtalene i staten for LO Stat, Unio og YS Stat og hovedtariffavtalen for Akademikerne)
- H. Statens personalhåndbok 2020 (SPH) (NB! Revideres årlig)
- I. Forsvarets personellhåndbok (FPH) del A Forsvarets personellpolitikk, del B Forvaltning av militært tilsatte og del F Fellesbestemmelser
- J. EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSDIREKTIV 2008/104/EF av 19. november 2008 om vikararbeid (Vikarbyrådirektivet) (implementert i norsk rett i 2013)
- K. Forsvarets HR-strategi (2015-06-01)
- L. Lønnsplaner for regulativlønte militære og sivile stillinger i Forsvaret (2019-05-01)
- M. Direktiv for HR-området (Ikrafttredelse 2014-05-01)
- N. Sjef Cyberforsvarets Virksomhetsplan

## 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 01.05.2022. 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 dokument.
- Lederlønn stillinger (gruppe I offiserer, og sivile med lederlønnavtale).
- Personell tilsatt på pensjonistvilkår (sentralt styrt tilsetningsvilkår).
- Personell som er midlertidig frabeordret, som har permisjon eller som er langtidssykemeldte skal ivaretas og omfattes av lønnspolitikken.

## 3 Hensikt og mål med Cyberforsvarets lønnspolitikk

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 lønnspolitikken ordlyd vil være et viktig supplement ved bruk av de ulike forhandlingshjemlene.

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 og presis kunngjøringstekst er derfor 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.

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

Akademisk utdanning som har direkte relevans til stilling vedkommende eier skal gi uttelling på lønn. Akademisk utdanning som ikke er relevant for stillingen, skal likevel gis noe uttelling

#### 4.3 Markedsrelaterte faktorer

Cyberforsvaret har en desentralisert struktur som kan gi bemanningsmessige 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. Cyberforsvaret skal være konkurransedyktig og attraktiv som arbeidsgiver.

##### 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 sjef Cyberforsvarets plan. 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. 5.14. Det aksepteres også at avlønningene ikke skaper presedens for andre stillinger.

#### 4.4 Generelt lønnsprinsipp

1. Som et lønnsmessig 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.
2. Som en sikringslønn skal nytilsatte ikke ha lavere enn lønnstrinn 34, og tilsvarende kronebeløp for personell tilhørende Akademikerne.
3. 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.
4. Sivilt og militært 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.
5. Tillegg som stillingsinnehaver får i den midlertidige stillingen tas med tilbake til den faste stillingen når tillegget gis personlig ved lønnsforhandlinger.
6. 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 satt i en tilsvarende stilling som sin personlige SKO, jfr. pkt. 4.1.
7. Lærlinger: Cyberforsvaret ønsker å motivere avdelingene til å ta inn lærlinger da dette er en viktig rekrutteringskilde. Personell som får i oppgave å være lærlingkontakt, utover sine primæroppgaver, skal tilgodeses. Oppgavene skal inn i stillingsbeskrivelsen og saken fremmes som en vesentlig endring.
8. Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse som skal vektlegges ved lønnsforhandlinger.

## 5 Lønnsvurderinger for Cyberforsvarets personellkategorier

### 5.1 Sivile

Cyberforsvaret sin intensjon er å gi en lønnsutvikling i henhold til de lønnspolitiske prinsippene gjennom hele karrieren.

### 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. Dagens system er basert på fiktiv ansiennitet og begrensinger i stige. Derfor ønsker Cyberforsvaret i sterkere grad å fokusere på avlønning i forhold til utdanning, kompetanse og erfaring.

Spesialist-stillingene er viktige rekrutteringsstillinger 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 og erfaring være utgangspunkt for lønnsfastsetting av stillingen, og skal vektlegges.

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 5.2.

### **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 tilsvarende/ekvivalent gradsnivå i Cyberforsvaret.

### **5.4 Beordringssystemet**

Personell på beordringssystemet skal ikke gå ned i fast lønn ved skifte av stilling i samme stillingskode (SKO)/ grad eller høyere, uavhengig av hva stillingen er lønnsfastsatt til (sikringslønn). Ved opprykk i grad skal lønn justeres med minimum to lønnstrinn, eller tilsvarende for akademikerne.

### **5.5 Søknadssystemet**

For personell på søknadssystemet (OR og OF over 38 år, og søknad mot OF3-/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 og i LR 49 vil innvilget fiktiv ansiennitet videreføres, jfr. pkt. 8. Personellet skal normalt innplasseres i alternativ 3-10/tilsvarende med den konsekvens at personellet får en lønnsutvikling basert på ansiennitet

Som en hovedregel skal ikke personell gå ned i lønn ved skifte av stilling. Dersom skifte av stilling er et personlig ønske og valg, og ny stilling er lavere lønnet, så er det den nye stillingens fastsatte lønnsnivå som legges til grunn. For personell som tidligere har konvertert fra offiser til spesialist/befal, og som ikke har annen mulighet enn å søke stilling ned i grad med lavere lønn fordi stillingen opphører –eller tidsbegrensing utløper, så betyr det at lønn i forrige stilling normalt videreføres.

Prinsippet om sikringslønn gjelder foran generelt lønnsprinsipp i pkt.4.4.

### **5.6 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 og kunngjøres. Cyberforsvaret skal legge til rette for både horisontal og vertikal karriere, og begge karriereveier gir lønnsmessig uttelling. Større faglig ansvar og faglig dyktighet (spesialist/spesialkompetanse – horisontal karriere), belønnes.

Lønsspenn drøftes mellom partene på N2, og fremsendes deretter for drøfting på N1. Lønn ved tilsetting (HTA pkt. 2.5.5) foreslås av lokal sjef/tilsvarende i samråd med HR.

**Sivile stillinger:** Lyses ut i lønnstrinn samt kronebeløp pr år. Hele rammen innen SKO kan brukes, men avgrenses til det beløp stillingen faktisk tenkes avlønnet. (6-10 lønnstrinn og tilsvarende kronebeløp).

**Militære stillinger:** Lyses ut i kronebeløp og årslønn med angivelse av lønnsramme og antatt alternativ. Der det er hensiktsmessig, jfr. pkt. 5.7 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.

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

Hensikten med Cyberforsvarets bruk av lønnsrammene 35, 38 og 49 er å understøtte sjef Cyberforsvarets kompetansebehov og bruk av lønnsrammene skal avgrenses til 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 2.5.5.3 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.

## 5.8 Lønssamtaler for militært og sivilt personell

### 5.8.1 Ved tilsetting

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, primært før tiltredelsen, senest innen den første måneden. Samtalen gjennomføres mellom nærmeste leder og den tilsatte, og sjef avklarer handlingsrommet med sjef 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.



Resultatet kan ikke påklages.

### **5.8.2 Bruk av HTA pkt 2.5.5.3 – innen et år etter tilsetning**

Arbeidsgiver skal inntil 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse, vurdere arbeidstakerens lønnsfastsettelse.

Lønnsamtalen gir arbeidsgiver et grunnlag for å vurdere eventuell annen lønn enn den som ble fastsatt ved tilsetning.

Følgende vurderes spesielt:

- Stillingsrelaterte faktorer<sup>1</sup>
  - o Endring i stillingens ansvar og oppgaver
- Personrelaterte faktorer<sup>2</sup>
  - o Resultater utover forventet
- Markedsrelaterte faktorer<sup>3</sup>
  - o Endringer i marked etter tilsetning
- Utsiktede skjevheter

Ved bruk av HTA pkt. 2.5.5.3 er det ikke anledning til å justere lønn med tilbakevirkende kraft.

Sjef BRA gis fullmakt til å innvilge inntil 2 lønnstrinn, eller tilsvarende for Akademikerne. Dersom det er behov for ytterlig lønnsheving, skal dette godkjennes av sjef CST HR-avdelingen.

### **5.9 Lønn ved midlertidig disponering i militære/ sivile stillinger**

Lønnplassering ved midlertidige disponeringer/tilsetning innenfor 1 år avgjøres lokalt på N3 etter drøftinger. Disponeringen skal være skriftlig, og vilkårene, herunder om hele arbeidsområdet skal ivaretas, skal være avklart før perioden starter, og før drøfting. Dersom 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 arbeidstakerorganisasjonene, N2.

### **5.10 Bruk av midlertidig høyere grad/SKO**

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

Personellet gis personlig avlønning i perioden.

---

<sup>1</sup> Jf. pkt. 4.1 Stillingsrelaterte faktorer

<sup>2</sup> Jf. pkt. 4.2 Personrelaterte faktorer

<sup>3</sup> Jf. pkt. 4.3 Markedsrelaterte faktorer

### 5.11 **Fungering/stedfortredergodtgjøring – alle kategorier**

Ved fungering utbetales stedfortredergodtgjørelse, jfr. HTA §12.pkt. 4. Fungeringen 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.

Fungering er pålagt tjeneste i annen stilling, uten samtidig å ha ansvar for - eller tjeneste i - egen stilling. Fungering kan skje i stilling med høyere, samme eller lavere nivå i organisasjonen. Fungering ut over tre md. skal avløses av en midlertidig disponering. Det utbetales ikke stedfortredergodtgjørelse for kortere tidsrom enn en uke (5-6 arbeidsdager).

Personell som fungerer i stilling tillagt høyere grad i et begrenset tidsrom, gis ikke midlertidig høyere grad dersom det ikke foreligger kommandomessige grunner for det, se for øvrig FPH del B pkt. 4.1.5.4.

Dersom arbeidstakeren ikke overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde, skal fungeringstillegg utbetales iht. skjønn og drøftes iht. etablert medbestemmelsesnivå. Det skal klargjøres og drøftes ovenfor den enkelte hvilke arbeids- eller ansvarsområde som ikke videreføres i fungerings- /stedfortrederperioden.

### 5.12 **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 hoved tariffoppgjøret.

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.

Partenes føringer i forhold til årlige forhandlinger:

- Stillingsinnehavere vil bli vurdert for lønnsendring etter en helhetlig vurdering, herunder 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 i 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.

### 5.13 Lønnsjustering på særlige grunnlag (HTA 2.5.3)

#### 5.13.1 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 og økt kompleksitet i nye oppgaver.

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. Protokoll og resultat av pre-forhandlinger forhandles deretter i FPVS.

#### 5.13.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft (HTA 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 jobbtillbud 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.

### 5.14 Felles for lønnsendring iht. HTA

Ved endring i SKO skal det utstedes ny arbeidsavtale og SAP/DFPS ajourføres iht. ny SKO. Dersom noen gis personlig SKO uten at strukturen endres tilsvarende må dette spesifiseres. Det er egen DIF som oppdaterer i strukturen dersom det er endringer i SKO på stillingsbeskrivelsen. PLA oppdaterer kun personlig SKO. Derfor er det viktig at dette tydeliggjøres i merknadsfeltet i fremforhandlet protokoll.

### 5.15 Lønnsplan

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

## 6 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.

## 7 Signering

Jørstadmoen,

For ledelsen:

Tom Kornbakk  
Fungerende sjef HR-avdelingen

## Parter

- Norsk Tjenestemannslag v/vara HTV Arild Danielsen:
- 

- Norges Offisers og spesialistforbund v/HTV Kenneth Viken:
- 

- Befalets Fellesorganisasjon v/HTV Tore Knutsen:
- 

- Parat forsvar v/HTV Marianne Ask:
- 

- Krigsskoleutdannede offiserers landsforening v/tillitsvalgt Terje Finnanger:
- 

- TEKNA v/tillitsvalgt Knut Petter Åstebøl:
- 

- NITO v/HTV Jan Ivar Møller:
- 

- Cyberforsvaret v/ fungerende sjef HR Tom Kornbakk:
- 

Elektronisk signering per e-post.