



# Hærens lønnpolicy

1. august 2023

## **Referanser**

- A. Hovedtariffavtale i staten (HTA) 1. mai 2022 for LO Stat og YSStat.
- B. Hovedtariffavtale i staten (HTA) 1. mai 2022 for Akademikerne/UNIO.
- C. Bestemmelse for HR i Forsvaret (HR-bestemmelsen) med veiledere 1. februar 2023.
- D. Hærens informasjons og samarbeidsavtale av 1. mai 2022.
- E. Lokal avtale av 30. mai 2018.
- F. Sjef Hærens Bestemmelser for delegering av myndighet innen HR av 4. mai 2017.
- G. Avtale om leveranse av HR tjenester SJ FPVS - SJ Hæren 01.07.20 - 30.06.23.
- H. Forsvarets Personellhåndbok (FPH) Del A – Forsvarets personellpolitikk – Kapittel 7
- I. Statens Personellhåndbok (SPH)

## Innhold

Referanser .....	2
1 Rammer for dokumentet.....	3
1.1 Parter.....	3
1.2 Gyldighet og evaluering.....	3
1.3 Omfang og avgrensning .....	3
2 Hensikt og mål.....	3
3 Hærens lønnspolitiske prinsipper .....	3
3.1 Stillingsrelaterte faktorer.....	3
3.2 Personrelaterte faktorer .....	4
3.3 Markedsrelaterte faktorer.....	4
3.4 Likelønnsfaktorer.....	4
3.5 Innsyn.....	4
4 Lønnsvurderinger for Hærens personellkategorier .....	4
4.1 Sivile .....	4
4.2 Spesialist (OR 2-4) .....	5
4.3 Spesialistbefal (OR 5-9).....	5
4.4 Offiser (OF 1-4).....	5
5 Lønnsfastsetting og bruk av lønsmessige virkemidler i hovedtariffavtalen .....	5
5.1 Generelt .....	5
5.2 Årlig samtale jf. HTA § 3.....	5
Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalen skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Samtalen er ikke forhandlinger om lønn, men kan danne grunnlag for innmelding til lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver avgjør når slike samtaler skal avholdes. Samtalen kan gjennomføres som en del av medarbeidersamtalen. ....	5
5.3 Lønnsfastsettelse ved utlysninger av stillinger jf. HTA 2.5.5.....	5
5.4 Lønnsfastsettelse jf. HTA 2.5.5.....	5
5.4.1 Ansettelse i ledig stilling (HTA 2.5.5).....	5
5.4.2 Lønnssamtale .....	6
5.4.3 Normalavansement .....	7
5.4.4 Lønnsutvikling som følge av nivådannende utdanning .....	7
5.4.5 Hærens seniorer .....	7
5.4.6 Sikringslønn.....	7
5.4.7 Ansvarsnivå .....	7
5.5 Overgang fra T35 til T60 .....	7
5.6 Føringer for bruk av stillingskode II .....	8
5.7 Lønn ved midlertidig disponering/tilsetting.....	8
5.8 Fungering/stedfortredergodtgjøring – alle kategorier.....	8
5.9 Lokale lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.1 .....	8
5.9.1 Partenes generiske føringer til årlige forhandlinger .....	9
5.10 Lønnsforhandlinger på særlige grunnlag (HTA 2.5.3).....	9
5.10.1 Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA pkt. 2.5.3.1a).....	9
5.10.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde personell/kompetanse (HTA 2.5.3.2) .....	10
Vedlegg – Lønnsplaner for Hæren.....	11
6 Signering.....	12

## **1 Rammer for dokumentet**

### **1.1 Parter**

Hærens lønnpolicy er utarbeidet i samarbeid mellom Hæren som driftsenhet i Forsvaret (DIF) og tjenestemannsorganisasjonene iht. hovedtariffavtalene i staten (HTA), som også er avtaleparter.

### **1.2 Gyldighet og evaluering**

Denne avtalen trer i kraft 1. august 2023, og skal gjelde for 3 år fra ikrafttredelses dato. Avtalen fornyes etter det for ett år om gangen dersom den ikke sies opp. Oppsigelsesfristen er 3 måneder. Dersom organisasjonsstrukturen endres vesentlig og avtalen ikke er relevant i eventuell ny organisasjon, sies den opp med virkning fra samme dato som dagens organisasjonsstruktur termineres.

Denne avtale sies opp til reforhandling uavhengig av gjeldende tidsfrister dersom den strider mot sentrale avtaler.

Lønnpolicyen evalueres årlig eller ved vesentlige endringer i HTA.

### **1.3 Omfang og avgrensning**

Lønnpolicyen skal regulere lønnsforhold hjemlet i HTA.

Lønnpolicyen gjelder for alle personellkategorier i Hæren med unntak av;

- 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 Hærens lønnpolicy er at den skal tjene som føring, veiledning og informasjon for lønnsfastsettelse og lønnsprosessene i Hæren. Lønnspolitikken er ikke et selvstendig hjemmelsgrunnlag for endring av lønn, da enhver lønnsendring krever en selvstendig hjemmel jf. HTA.

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

## **3 Hærens lønnspolitiske prinsipper**

Ved fastsettelse av lønn følger Hæren Forsvarets lønnspolitiske prinsipper:

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

### **3.1 Stillingsrelaterte faktorer**

Stillingsrelaterte faktorer brukes i forbindelse med tilsetting/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.

Høyere organisatorisk stilling gir normalt høyere lønn, ofte som følge av høyere grad, men dette gjelder også innenfor samme gradsnivå. I Hæren ønskes en progresjon på normalt 2 lønnstrinn, ved overgang fra nivå 4-3-2. Personell skal gå opp minimum 2 lønnstrinn ved normalopprykk.

### **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 realkompetanse (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**

Hæren er avhengig av virksomhetskritisk kompetanse på en rekke fagfelt. For å sikre prioriterte leveranser og måloppnåelse vil lønn være ett 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.

Stillinger på tjenestesteder det kan være utfordrende å rekruttere personell til, kan det være rom for å treffe/iverksette tiltak for å kompensere for dette. Slike tilfeller skal det argumenteres og dokumenteres for i fremsendelser til HST/G-1/AGS.

### **3.4 Likelønnsfaktorer**

Hensynet til likelønn skal vurderes for likt arbeid. Lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn, herunder lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi, kompetanse, erfaring og ansvar, midlertidig ansatte og ansatte i permisjon ivaretas.

### **3.5 Innsyn**

Partene igjennom HTV i Hæren kan be om utlevering av lønnsdata fra HST.

## **4 Lønnsvurderinger for Hærens personellkategorier**

Hærens 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 5.4.1.

Lønnspolitikken skal legge til rette for at Hæren er en attraktiv arbeidsgiver for ansatte gjennom hele karriereløpet.

### **4.1 Sivile**

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

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

#### **4.2 Spesialist (OR 2-4)**

Lønnspolitikken rettet mot spesialister skal understøtte rekruttere- og beholdeperspektivet, samt utvikling av faglig dybdekompetanse ved lokal avdeling og/eller system.

#### **4.3 Spesialistbefal (OR 5-9)**

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.

#### **4.4 Offiser (OF 1-4)**

Lønnspolitikken rettet mot offiserer skal være utformet for å rekruttere, utvikle og beholde offiserer med ønsket kompetanse.

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

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

#### **5.1 Generelt**

For å kunne rekruttere personell med riktig kompetanse, samt beholde personellet, aksepteres det at enkelte fagområder/stillinger i virksomhetskritiske områder avlønnes høyere enn andre tilsvarende stillinger på samme nivå. Lønnspolitikken i stort skal imidlertid sikre rettferdig lønnsutvikling uavhengig av kjønn og kategori (militær/sivil).

#### **5.2 Årlig samtale jf. HTA LO/YS § 3, HTA AKAD/UNIO § 5**

Arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. Samtalen skal bidra til likelønn mellom kjønnene og hindre diskriminering etter likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Samtalen er ikke forhandlinger om lønn, men kan danne grunnlag for innmelding til lokale lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver avgjør når slike samtaler skal avholdes. Samtalen kan gjennomføres som en del av medarbeidersamtalen.

#### **5.3 Lønnsfastsettelse ved utlysninger av stillinger jf. HTA 2.5.5**

Partene i Hæren vil lønnsfastsette stillinger iht. Hærens lønspolicy når stillinger opprettes, lyses ut eller personell disponeres i stilling.

Ved lønnsfastsetting er det først og fremst stillingsrelaterte faktorer som vektlegges. Markedsrelaterte faktorer, konkurranse om arbeidskraften, geografiske forhold og stillingens kritikalitet, vurderes og vektlegges også.

#### **5.4 Lønnsfastsettelse jf. HTA 2.5.5**

##### **5.4.1 Ansettelse i ledig stilling (HTA 2.5.5)**

Ved tilsetting/disponering lønns plasseres personellet normalt i henhold til lønsmatrise og utlysningstekst. Det skal tas hensyn til likelønn.

Alle stillingskoder er i Hovedtariffavtalene angitt med en definert minstelønn. Godskrivningsreglene av tidligere tjeneste/arbeid/praksis og utdanning jf. HTA LO/YS § 5 og HTA AKAD/UNIO § 3 er ivaretatt i minimumsavlønning til alle stillingskoder i Hæren og paragrafen kommer derfor ikke til anvendelse.

Dersom BRA-en vurderer personell til å være spesielt godt kvalifisert ved tilsetning, og ønsker en lønnsinnplassering på utsiden av utlyst lønn, skal dette avklares med HST/G-1/AGS i forkant av lønnsinnplassering, jf. lønnspolitiske prinsipper.

Dersom HST/G-1/AGS mener at BRA-en går utover forståelsen om spesielt godt kvalifisert, skal dette drøftes mellom partene på nivå 2.

Når en stilling er utlyst i spenn skal det gjennomføres en lønnsinnplasseringssamtale ved tiltredelse i stillingen. Samtalen holdes i forbindelse med innrykk ansatte og oppstartssamtalen, og skal være gjennomført senest 1 måned etter tilsetning/disponering i stilling. Dersom det ikke er mulig å overholde fristen på 1 måned skal lokal S-1/G-1/HR kontaktes før måneden er over, og informasjon om videre prosess vil bli utstedt.

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.

Personell som på tidspunktet for ansettelse (ny SKO) har en lavere akademisk utdanning (bachelor/tilsvarende), tilkommer en minstelønn på lønnstrinn 45 eller tilsvarende kronebeløp.

Personell som på tidspunktet for ansettelse (ny SKO) har høyere akademisk utdanning (master/tilsvarende), tilkommer en minstelønn på lønnstrinn 55 eller tilsvarende kronebeløp.

#### 5.4.2 Lønssamtale

I henhold til HTA 2.5.5.3 skal arbeidsgiver innen 12 måneder etter tilsetning/disponering, og ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse vurdere arbeidstakerens lønsplassering. Samtalen skal som en hovedregel gjennomføres etter at evt. lokale lønnsforhandlinger (HTA 2.5.1) er fullført og resultatet er distribuert via lokal HR til berørte (normalt i desember). Ansatte som tilsettes/disponeres 1. januar bør gjennomføre samtalen før 1. mai.

I Hæren skal linjeleder i tilknytning til medarbeidersamtalen (midtveissamtalen) gjennomføre en lønssamtale med den nytilsatte. Lønssamtalen er arbeidsgivers mulighet til å justere lønnen gitt ved ansettelse og avholdes uansett om arbeidsgiver har til hensikt å justere lønnen eller ikke. I lønssamtalen skal de lønnspolitiske prinsippene i kapittel 3 vektlegges.

Tidsvinduet på 12 måneder er absolutt. Det er ikke anledning til å gjennomføre lønssamtale og endring av lønn jf. HTA 2.5.5.3 etter 12 måneder. Det er kun mulig å endre lønn etter HTA 2.5.5.3 én gang i samme stilling.

Tabellen viser handlingsrommet til BRA-sjefen ved lønssamtalen.

Lønnstrinn	Handlingsrom
Til og med 39*	Inntil 5 lønnstrinn*
40-49*	Inntil 4 lønnstrinn*
50-59*	Inntil 3 lønnstrinn*
60-69*	Inntil 2 lønnstrinn*
Over 70*	Inntil 2 lønnstrinn*

\*Tilsvarende kronebeløp for Akademikerne/UNIO

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 HST/G-1/AGS. Ved bruk av HTA 2.5.5.3 er det ikke anledning til å justere lønn med tilbakevirkende kraft.

Arbeidstaker som har vært i permisjon uten lønn, skal vurderes lønsmessig av arbeidsgiver

ved gjeninntreden jf. HTA 2.5.5 pkt. 4. Dette drøftes lokalt med de tillitsvalgte.

Tillitsvalgte i DIF skal årlig orienteres skriftlig om bruken av HTA 2.5.5.

### **5.4.3 Normalavansement**

Normalopptrykk i grad hjemler lønnsendring jf. HTA § 3 pkt.2. Personellet skal sikres en lønnsendring på minimum to lønnstrinn eller tilsvarende kronebeløp, dette gjelder også personell som forserer normalopptrykk.

HTA 2.5.5.3 (lønnssamtale) er ikke et tilgjengelig virkemiddel etter normalopptrykk i samme stilling.

### **5.4.4 Lønnsutvikling som følge av nivådannende utdanning**

Personell som fullfører og består lagfører- og/eller befalsskoleutdanning skal sikres en lønnsutvikling på minimum to lønnstrinn eller tilsvarende kronebeløp ved disponering/tilsetting i ny stilling/grad jf. HTA 2.5.5.

### **5.4.5 Hærens seniorer**

Hæren skal ivareta en god lønnsutvikling for Hærens seniorer. Dette reguleres best igjennom egne prioriteringer på årlige forhandlinger (HTA 2.5.1). Hæren definerer sine seniorer i lønns- og tariffsaker til å være 55 år eller eldre for militært tilsatte og øvrige med særaldersgrense. Og 62 år eller eldre for sivile uten særaldersgrense. Hæren har en intensjon om at ingen ansatte i Hæren ved oppnådd pensjonsalder skal pensjoneres med en grunnlønn lavere enn lønnstrinn 60, eller tilsvarende kronebeløp.

### **5.4.6 Sikringslønn**

Personell på søknads- og 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) internt i DIF Hæren. Personell som legger inn villighet til Hæren fra annen DIF vil normalt også tilkomme sikringslønn, men da iht. den til enhver tid gjeldende «Avtale om særskilt sikringsbestemmelse». Avtalen sier bla. at beordring mellom DIF der avgivende DIFs lønn er betydelig høyere (4 lønnstrinn tilsvarende kr. 20.000,-) lønnsfastsatt må vurderes særskilt av HST/G-1/AGS.

### **5.4.7 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 avlønne den ansatte inntil to lønnstrinn høyere, eller tilsvarende kronebeløp, for å kompensere for økt ansvar. En kort begrunnelse for vurderingen skal sendes til HST/G-1/AGS. Dersom HST/G-1/AGS mener at BRA-en går på utsiden av sitt handlingsrom vil dette bli drøftet med tillitsvalgte på nivå 2.

Det samme gjelder ved stedfortredertjeneste.

## **5.5 Overgang fra T35 til T60**

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



Ansatte som har fagbrevtillegg ved overgang til T60, og som har høyere avlønning enn lønnstrinn 45 inkludert fagbrevtillegget, skal ikke gå ned i lønn. Fagbrevtillegget omregnes da til nærmeste lønnstrinn opp slik at de beholder sikringslønn.

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

Stillingskode II er tidligere kjent som «senior-SKO» for enkelte gradsnivå (stillingskoder).

- Hjemler for innplassering er HTA 2.5.1, 2.5.3 og 2.5.5.
- Innplassering skal skje etter en individuell vurdering mellom partene på DIF-nivå.

## **5.7 Lønn ved midlertidig disponering/tilsetting**

Midlertidig disponering skal være skriftlig, og lønnsmessige vilkår skal være fastsatt før perioden starter, jf. HTA 2.5.5 og Hærens lønnpolicy.

- Ved midlertidig disponering/tilsetting i en nyopprettet stilling (som ikke tidligere er lønnsfastsatt i vedlegg til lønnpolicy) fastsetter HST/G-1/AGS ny lønn etter drøfting med arbeidstakerorganisasjonene.
- Ved midlertidig disponering/tilsetting i stilling har man en grunnlønsmessig sikring i forhold til fast stilling. Man tilkommer den grunnlønn som er høyest av fast og midlertidig stilling.
- Dersom man er fristilt fra sin faste stilling, kan siste faste stilling legges til grunn for lønnsmessig sikring ved midlertidig disponering/tilsetting.
- Dersom man ved midlertidig disponering/tilsetting kun delvis ivaretar stillingens arbeidsoppgaver skal stillingsbeskrivelse justeres og etter drøfting fastsettes lønn til passende nivå.

## **5.8 Fungereing/stedfortredergodtgjøring – alle kategorier**

Det er anledning til å gi midlertidige lønnstillegg dersom man beordres til å fungere helt eller delvis i annen stilling som er høyere lønns plassert enn egen stilling. Beordring til fungering/stedfortredertjeneste skal være skriftlig, og vilkår skal være fastsatt før perioden starter. Kriterier for fungeringstillegg er angitt i HTA §12 og Statens personalhåndbok (SPH) 6.5.2.2. Fungeringslønn drøftes og rapporteres av den enkelte BRA.

- Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling med en stillingseier tilkommer arbeidstakeren lønnen til den man tjenestegjør for når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
- Dersom man kun delvis dekker oppgavene i høyere stilling bør lønnstillegget etter drøfting fastsettes til passende nivå.
- Fungering av kortere varighet enn en uke (5 virkedager) hjemler ikke fungeringstillegg.
- Fungeringer utover 3 måneder går over i en midlertidig beordring, fungeringslønn videreføres i beordringens varighet.
- Sivilt personell beholder egen SKO, men kan gis personlig avlønning i perioden.

## **5.9 Lokale lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.1**

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

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

Ved en eventuell delegering av fullmakt vil partene i Hæren bli enige om prinsipper og

retningslinjer for prioritering av tildelte midler. Det gjennomføres separate forhandlinger for de to hovedtariffavtalene i staten.

Rammene og hovedretningslinjene for de årlige forhandlinger fastsettes av de sentrale partene i det statlige hovedtariffoppgjøret – Kommunal- og distriktsdepartementet og Hovedsammenslutningene. De årlige forhandlinger gjennomføres i samsvar med bestemmelsene i gjeldende Hovedtariffavtale.

### **5.9.1 Partenes generiske føringer til årlige forhandlinger**

- Lokale lønnsmidler er normalt 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.
- Partene skal legge til grunn de lønnspolitiske prinsippene i kapittel 3.
- 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 osv. skal ikke forsinke lønnsutviklingen for den enkelte.
- Det kan gis virkemidler etter HTA 2.5.4.
- Ved midlertidig disponering i annen stilling enn den faste, bør det vurderes om tillegg bør gis knyttet til den faste stillingen, slik at man over tid ikke taper på å la seg midlertidig disponere i annen stilling.
- Den enkelte ansatte i Hæren kan fremme sine krav gjennom linjeleder/arbeidsgiver og sin arbeidstagerorganisasjon.
- HTA 2.5.3-saker skal ikke være en del av de lokale lønnsforhandlingene.
- Særskilte prioriteringer som partene er enige om i forkant av lønnsforhandlingene skal være klare innen tidsrammer gitt i hovedavtalen, hovedtariffavtalene og fra Forsvarsstaben (FST).

### **5.10 Lønnsforhandlinger på særlige grunnlag (HTA 2.5.3)**

Krav om lønnsforhandlinger etter HTA 2.5.3 skal fremsendes og behandles på DIF-nivå, før fremsending til sentrale parter. FST har delegert fullmakt til sjef FPVS til å forhandle etter dette punktet i HTA.

#### **5.10.1 Ved vesentlige endringer i stillingen (HTA pkt. 2.5.3.1a)**

Forhandlingene på særlig grunnlag tar utgangspunkt i om det i stillingens innhold har vært vesentlige endringer i de forhold som ble lagt til grunn ved fastsetting av stillingens/arbeidstakers lønn og eventuelt stillingskode. Det kan tas hensyn til endringer som har skjedd gradvis og over tid.

Med vesentlige endringer menes at de nye oppgavene må ligge på et kvalitativt høyere nivå enn tidligere. Dette kan eksempelvis være mer ansvar, større kontrollspenn, mer komplekse arbeidsoppgaver.

Slike vesentlige endringer kan gi grunnlag for å kunne kreve lønnsforhandlinger med krav om varig eller midlertidig lønnsendring. Grunnlaget er endringer på stillingens innhold, dette skal synliggjøres gjennom drøfting av stillingsbeskrivelser og påtegning fra lokal arbeidsgiver (linjeleder). Normalt er det tidspunkt for endret stillingsbeskrivelse som avtales

som virkningstidspunkt.

Både arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden kan fremme krav om forhandling etter HTA 2.5.3.1a. Hæren har preliminær fullmakt til å forhandle slike saker, og alle saker etter dette punktet skal fremmes for behandling på nivå 2. Protokoll fra denne forhandlingen sendes til sentral forhandling før endring kan iverksettes og arbeidstakere informeres.

Det gjennomføres 4 årlige forhandlinger av tariffsaker på nivå 2 og 1.

Følgende generelle føringer legges til grunn for vurdering av 2.5.3.1.a saker:

- Fremforhandlet nivå for lønnsøkning bør i hovedsak gjenspeile det lønnsnivå stillingen med det nye innholdet ville blitt kunngjort med ved nytilsetting.
- Det skal gis virkemidler etter HTA 2.5.4.
- I denne typer saker må det dokumenteres hvilke endringer som er gjort på stillingen. Dette gjelder endringer med mer kompleksitet, mer ansvar og økt nivå i oppgaveporteføljen. Denne dokumentasjonen gjøres best med gammel og ny stillingsbeskrivelse.
- Partene i Hæren presiserer at merarbeid på samme nivå ikke kvalifiserer for endring av lønn etter dette punktet i HTA.
- Saker etter dette punktet skal behandles av alle nivå i henhold til Hærens informasjons- og samarbeidsavtale før de fremsendes til FPVS for endelig forhandling.

### **5.10.2 Lønnsendring for å rekruttere og beholde personell/kompetanse (HTA 2.5.3.2)**

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det tilstås tidsavgrenset eller varig lønnsendring når det er særlige vansker med å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft, eller som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats. Det må fremgå fra saksgrunlaget hva den ekstraordinære innsatsen er, samt tidsrom.

Virkemiddelet er normalt knyttet til den stilling eller funksjonsområde man tiltrer (rekruttere) eller sitter i (beholde), og vil normalt bortfalle ved bytte av fast stilling/funksjonsområde.

HTA 2.5.3.2 er arbeidsgivers verktøy for å rekruttere eller beholde spesielt kvalifisert eller kritisk personell. Slike saker kan også fremmes av arbeidstakerorganisasjon, men kan avvises dersom arbeidsgiver ikke ser seg tjent med å fremme en slik sak.

Hæren har kun fullmakt til å gjennomføre drøfting/tariffmessige samtaler, og drøftet resultat skal forhandles av partene sentralt før endring kan iverksettes og informeres. HTA 2.5.3.2 saker behandles fortløpende sentralt.

Saker som fremmes jf. HTA 2.5.3.2 kan være tidskrisiske ift. å møte et eksternt jobbtillbud med forbedret lønnstilbud i Hæren. Partene i Hæren er derfor enige om at slike saker skal kunne behandles meget raskt når det er nødvendig. Dette medfører at drøfting/tariffmessig samtale kan gjennomføres pr. telefon eller mail. Arbeidsgiver lager en protokoll der dette fremgår.

Følgende generelle føringer legges til grunn for vurdering av HTA 2.5.3.2-saker:

- Bruk av lønnsmessige tillegg for å rekruttere eller beholde kritisk kompetanse skal benyttes nøkternt, totale effekter skal vurderes og vektlegges i hvert enkelt tilfelle.
- Det skal gis virkemidler etter HTA 2.5.4.

- Arbeidsgiver skal vurdere verdien av realkompetanse sett mot markedet for øvrig og gjennom dokumentert arbeidsinnsats.
- Det skal foreligge et skriftlig tilbud om ny jobb for at slike saker skal vurderes utenom ordinære drøftings- og forhandlingsmøter. I de tilfeller hvor ansatte har fått et siviltilbud må det allikevel beregnes minimum 96 timer fra anbefalingen mottas fra BRA-sjef til HST/G-1/AGS før det kan foreligge en avgjørelse fra FPVS som er delegert forhandlingsrett på denne type saker fra FST.

### **Vedlegg – Lønnsplaner for Hæren**

Vedleggene til Hærens lønnspolicy skal benyttes ifm. lønns plassering ved ansettelse av sivile og tilsetting/disponering av militære i Hæren, samt fastsetting av lønn på stillinger ved utlysning, jf. HTA 2.5.5. Lønnsplan for Hæren angir lønns plassering av stillingskategorier i Hæren innenfor angitte lønsspenn.

#### Definisjon nivå i vedlegg:

Nivå 2 - Stillinger i Hærstaben

Nivå 3 - Stillinger i stab BRIG-N, stab FLF, stab TRENREG, HVS (unntatt HSRF), stab EBN, stab HMKG, stab FMFA

Nivå 4 - Stillinger i bataljonsstab BRIG-N (inkl. stab MPKP), stab GSV, stab POBN, HSRF, Lokal leir, ATS

- Vedlegg 1 Særskilte prioriteringer som er partene er enige om i forkant av årlige forhandlinger
- Vedlegg 2 Lønnsplan Offiserer
- Vedlegg 3 Lønnsplan Sivile
- Vedlegg 4 Lønnsplan OR 2-4
- Vedlegg 5 Lønnsplan OR 5-9

## 6 Signering

Bardufoss, 25. april 2023

For ledelsen Hæren:

Frode Ommundsen  
brigader  
stabssjef Hærstaben

For organisasjonene:

\_\_\_\_\_

BFO

\_\_\_\_\_

NOF

\_\_\_\_\_

NTL

\_\_\_\_\_

Parat forsvar

\_\_\_\_\_

KOL

\_\_\_\_\_

UNIO

KOL representerer og signerer for følgende organisasjoner:

Samfunnsviterne

Samfunnsøkonomene

Norsk psykologforening

Den norske veterinærforening

# UTGIS SENERE

Dette vedlegget inneholder spesielle retningslinjer som partene i Hæren er enige om i forbindelse med årlige forhandlinger (HTA 2.5.1) dersom disse delegeres til Hæren

Gjeldende fra 01.08.2023

**Oberstløytnant (OF 4, SKO 1521)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Bnsjef		75-77	728 100 - 765 600	Gis et årlig kronetillegg på 60 000 kr
NK/stabssjef		75-77	728 100 - 765 600	
Stabsoffiser nivå 3		73-75	701 300 - 728 100	
Seksjonssjef nivå 3		74-76	714 000 - 746 900	Sjef ATS
Stabsoffiser nivå 2		75-77	728 100 - 765 600	
Seksjonssjef nivå 2		77-79	765 600 - 814 900	
Fagsjef		77-79	765 600 - 814 900	
Stedfortredende fagsjef		73-75	701 300 - 728 100	
Skolesjef		74-76	714 000 - 746 900	
Sjef stabsavdeling HST		77-79	765 600 - 814 900	

**Major (OF 3, SKO 1520)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Sjef esk-/btt-/kp		66-68	615 000 - 636 700	
NK bataljon		69-71	648 700 - 677 000	NK ATS
Sjef MPKP		70-72	661 400 - 689 100	
Plassmajor		72-74	689 100 - 714 000	
Seksjonssjef nivå 4		66-68	615 000 - 636 700	
Stabsoffiser nivå 3		68-70	636 700 - 661 400	LNO FOH (FMPA)
Seksjonssjef nivå 3		69-71	648 700 - 677 000	
Stabsoffiser nivå 2		71-73	677 000 - 701 300	
Seksjonssjef nivå 2		73-75	701 300 - 728 100	
Jurist nivå 2		73-75	701 300 - 728 100	
Jurist/veterinær nivå 3		69-73	648 700 - 701 300	
Dirigent		66-68	615 000 - 636 700	
Intendant		73-75	701 300 - 728 100	
Lege RBA (18/24 t)		70-72	661 400 - 689 100	
Lege (37,5 t)		85-90	965 000 - 1 094 800	

**Kaptein (OF 2, SKO 1519)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Troppssjef	Lang	57	526 100	
NK esk-/btt-/kp	Lang	59	544 400	
Sjef esk-/btt-/kp	Lang	60	553 500	
Nkkp MPKP	Lang	63	584 700	
Stabsoffiser nivå 4	Lang	58	534 900	
Seksjonssjef nivå 4	Lang	60	553 500	Sjef HOC (EBN)
Stabsoffiser nivå 3	Lang	62	573 900	
Seksjonssjef nivå 3	Lang	64	593 500	
Stabsoffiser nivå 2	Lang	66	615 000	
Jurist/farmasøyt	Lang	60-62	553 500 - 573 900	
Lege RBA (18/24 t)	Lang	65-68	604 400 - 636 700	
Lege (37,5 t)	Lang	79-85	814 900 - 965 000	

**Løytnant (OF 1+, SKO 0141)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Generelt	Kort	49	464 200	
Troppssjef	Kort	51	478 300	
NK esk-/btt-/kp	Kort	54	501 200	
Stabsoffiser nivå 4	Kort	53	493 700	
Seksjonssjef nivå 4	Kort	55	509 500	
Stabsoffiser nivå 3	Kort	54	501 200	
Stabsoffiser nivå 2	Kort	59	544 400	

**Fenrik (OF 1, SKO 0139)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Generelt	Kort	45	435 600	
Troppssjef	Kort	47	449 900	
Stabsoffiser nivå 4	Kort	47	449 900	
Seksjonssjef nivå 4	Kort	47	449 900	
Stabsoffiser nivå 3	Kort	47	449 900	

Ansatte med fagbrev/bachelor gis minimum ltr 45 (435 600,-)

Ansatte med master gis minimum ltr 55 (509 500,-)

Ansatte som er faglig veileder for fagbrevkandidater gis et årlig kronetillegg på 36 000,-

Nivå 2 - Stillinger i Hærstaben

Nivå 3 - Stillinger i stab BRIG-N, stab FLF, stab TRENREG, HVS (unntatt HSRF), stab EBN, stab HMKG, stab FMPA

Nivå 4 - Stillinger i bataljonsstab BRIG-N (inkl. stab MPKP), stab GSV, stab POBN, HSRF, Lokal leir, ATS

Gjeldende fra 01.08.2023

**Administrasjon - forvaltning**

Stillingskode	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
1060 Avdelingsdirektør		78-83	790 100 - 911 700	
1364 Seniorrådgiver		74-78	714 000 - 790 100	
1434 Rådgiver nivå 3		67-73	626 300 - 701 300	
1434 Rådgiver nivå 2		72-76	689 100 - 746 900	
1363 Seniorkonsulent nivå 3		64-70	593 500 - 661 400	
1363 Seniorkonsulent nivå 2		66-72	615 000 - 689 100	
1408 Førstekonsulent nivå 4	Kort	54-63	501 200 - 584 700	
1408 Førstekonsulent nivå 3	Kort	57-64	526 100 - 593 500	
1408 Førstekonsulent nivå 2	Kort	60-68	553 500 - 636 700	
1065 Konsulent nivå 4	Lang	50-57	471 300 - 526 100	
1065 Konsulent nivå 3	Lang	52-59	485 800 - 544 400	
1065 Konsulent nivå 2	Lang	54-61	501 200 - 563 500	
1087 Overingeniør		64-69	593 500 - 648 700	
1085 Avdelingsingeniør	Kort	59-64	544 400 - 593 500	

**Forpleining**

Stillingskode	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
1124 Kjøkkensjef		60-68	553 500 - 636 700	
1123 Assisterende kjøkkensjef		54-62	501 200 - 573 900	
1118 Arbeidsleder		50-57	471 300 - 526 100	
1203 Fagarbeider m/fagbrev	Lang	48-55	456 800 - 509 500	
1184 Kokk uten fagbrev	Lang	34-45	379 000 - 435 600	

**Teknisk drift**

Stillingskode	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
1286 Vedlikeholder m/fagbrev	Lang	48-55	456 800 - 509 500	
1136 Driftstekniker		50-58	471 300 - 534 900	
1216 Driftsoperatør	Lang	48-56	456 800 - 517 600	

**Bedriftshelsetjeneste**

Stillingskode	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
0792 Bedriftsoverlege		85-90	965 000 - 1 094 800	
0791 Bedriftslege		79-85	814 900 - 965 000	
1282 Bedriftsfysioterapeut		62-68	573 900 - 636 700	
0790 Bedriftssykepleier		62-68	573 900 - 636 700	
1087 Overingeniør		64-68	593 500 - 636 700	Yrkeshygieniker

**Sanitet**

Stillingskode	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
0816 Avdelingssykepleier		65-68	604 400 - 636 700	
0807 Sykepleier	Lang	58-62	534 900 - 573 900	

Ansatte med fagbrev/bachelor gis minimum ltr 45 (435 600,-)

Ansatte med master gis minimum ltr 55 (509 500,-)

Ansatte som er faglig veileder for fagbrevkandidater gis et årlig kronetillegg på 36 000,-

Nivå 2 - Stillinger i Hærstaben

Nivå 3 - Stillinger i stab BRIG-N, stab FLF, stab TRENREG, HVS (unntatt HSRF), stab EBN, stab HMKG, stab FMPA

Nivå 4 - Stillinger i bataljonsstab BRIG-N (inkl. stab MPKP), stab GSV, stab POBN, HSRF, Lokal leir, ATS



Gjeldende fra 01.08.2023

**Korporal (OR 4, SKO 1563)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
OR 4 med lagførerskole	Lang	37	392 300	
OR 4 med lagførerskole og fagbrev/bachelor	Lang	47	449 900	
Generelt	Lang	47	449 900	
HUMINT/analytiker/JTAC/AMM	Lang	51	478 300	
Nivå 4 stab	Lang	49	464 200	
Nivå 3 stab	Lang	51	478 300	
Nivå 2 stab	Lang	55	509 500	
OR 4 med master	Lang	65	604 400	
OR 4 med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Lang	56	517 600	Relevant fagbrev til stilling, vurderes av BRA
OR 4 Kokk med fagbrev	Lang	59	544 400	
Nivå 4 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Lang	58	534 900	
Nivå 3 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Lang	60	553 500	
Nivå 2 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Lang	62	573 900	

**Visekorporal 1.klasse (OR 3, SKO 1562)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Generelt	Kort	40	406 900	
HUMINT/analytiker/JTAC/AMM	Kort	45	435 600	
Nivå 4 stab	Kort	42	417 900	
Nivå 3 stab	Kort	44	429 600	
Nivå 2 stab	Kort	48	456 800	
OR 3 med master	Kort	60	553 500	
OR 3 med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Kort	50	471 300	Relevant fagbrev til stilling, vurderes av BRA
OR 3 Kokk med fagbrev	Kort	53	493 700	
Nivå 4 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Kort	52	485 800	
Nivå 3 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Kort	54	501 200	
Nivå 2 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Kort	56	517 600	

**Visekorporal (OR 2, SKO 1561)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Generelt	Kort	32	370 900	
HUMINT/analytiker/JTAC/AMM	Kort	40	406 900	
Nivå 4 stab	Kort	34	379 000	
Nivå 3 stab	Kort	36	387 500	
Nivå 2 stab	Kort	40	406 900	
OR 2 med master	Kort	55	509 500	
OR 2 med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Kort	45	435 600	Relevant fagbrev til stilling, vurderes av BRA
OR 2 Kokk med fagbrev	Kort	48	456 800	
Nivå 4 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Kort	47	449 900	
Nivå 3 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Kort	49	464 200	
Nivå 2 stab med fagbrev/cybertekniker/bachelor	Kort	51	478 300	

Ansatte med fagbrev/bachelor gis minimum ltr 45 (435 600,-)

Ansatte med master gis minimum ltr 55 (509 500,-)

Ansatte som er faglig veileder for fagbrevkandidater gis et årlig kronetillegg på 36 000,-

Nivå 2 - Stillinger i Hærstaben

Nivå 3 - Stillinger i stab BRIG-N, stab FLF, stab TRENREG, HVS (unntatt HSRF), stab EBN, stab HMKG, stab FMPA

Nivå 4 - Stillinger i bataljonsstab BRIG-N (inkl. stab MPKP), stab GSV, stab POBN, HSRF, Lokal leir, ATS

Gjeldende fra 01.08.2023

**Sersjantmajor (OR 9, SKO 1569)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Sjefssersjant Hæren		77-79	765 600 - 814 900	
Sjefssersjant nivå 3		74-76	714 000 - 746 900	
Seksjonssjef		77-79	765 600 - 814 900	

**Kommandersersjant (OR 8, SKO 1568)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Sjefssersjant HST		71-73	677 000 - 701 300	
Bataljonssersjant		66-68	615 000 - 636 700	
Mestersersjant, mesterinstruktør		69-71	648 700 - 677 000	
Nivå 3 stab		68-70	636 700 - 661 400	
Nivå 2 stab		71-73	677 000 - 701 300	

**Stabssersjant (OR 7, SKO 1567)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Generelt	Kort	57-59	526 100 - 544 400	
Kompanisersjant	Kort	58-60	534 900 - 553 500	
Sykepleier med spesialisering, fysioterapeut	Kort	62-65	573 900 - 604 400	
Nivå 4 stab	Kort	57-59	526 100 - 544 400	
Nivå 3 stab	Kort	60-62	553 500 - 573 900	Sensorsjef HUMINT
Nivå 2 stab	Kort	66-68	615 000 - 636 700	

**Oversersjant (OR 6, SKO 1566)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Generelt	Lang	50	471 300	
Troppssersjant	Lang	53	493 700	
Lagfører teknisk/amm/JTAC/fagbrev/bachelor	Lang	58	534 900	Sensorsjef HUMINT
Analytiker/elev HUMINT/Militær livvakt/JTAC/Amm	Lang	54	501 200	
Operatør HUMINT	Lang	59	544 400	
Sykepleier, fysioterapeut, radiograf, bioingeniør	Lang	58	534 900	
OR 6 med master	Lang	65	604 400	
Nivå 4 stab	Lang	52	485 800	
Nivå 3 stab	Lang	54	501 200	
Nivå 2 stab	Lang	62	573 900	
Cyberingeniør generelt	Lang	67	626 300	
Cyberingeniør nivå 2 stab	Lang	71	677 000	

**Sersjant 1.klasse (OR 5+, SKO 1565)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Generelt	Kort	43	423 500	
Troppssersjant	Kort	46	441 900	
Lagfører teknisk/amm/JTAC/fagbrev/bachelor	Kort	52	485 800	
Analytiker/elev HUMINT/Militær livvakt/JTAC/Amm	Kort	48	456 800	
Operatør HUMINT	Kort	53	493 700	
OR 5+ med master	Kort	60	553 500	
Nivå 4 stab	Kort	45	435 600	
Nivå 3 stab	Kort	47	449 900	
Nivå 2 stab	Kort	56	517 600	
Cyberingeniør generelt	Kort	59	544 400	
Cyberingeniør nivå 2	Kort	63	584 700	

**Sersjant (OR 5, SKO 1564)**

Stilling	Stige	Ltr LO/YS	Kronesum AKAD/UNIO	Merknad
Generelt	Kort	37	392 300	
Lagfører teknisk/amm/JTAC/fagbrev/bachelor	Kort	47	449 900	Relevant fagbrev til stilling, vurderes av BRA
Analytiker/elev HUMINT/Militær livvakt/JTAC/Amm	Kort	43	423 500	
Operatør HUMINT	Kort	48	456 800	
OR 5 med master	Kort	55	509 500	
Nivå 4 stab	Kort	39	401 800	
Nivå 3 stab	Kort	41	412 000	
Nivå 2 stab	Kort	51	478 300	
Cyberingeniør generelt	Kort	50	471 300	
Cyberingeniør nivå 2	Kort	54	501 200	

Ansatte med fagbrev/bachelor gis minimum ltr 45 (435 600,-)

Ansatte med master gis minimum ltr 55 (509 500,-)

Ansatte som er faglig veileder for fagbrevkandidater gis et årlig kronetillegg på 36 000,-

Nivå 2 - Stillinger i Hærstaben

Nivå 3 - Stillinger i stab BRIG-N, stab FLF, stab TRENREG, HVS (unntatt HSRF), stab EBN, stab HMKG, stab FMPA

Nivå 4 - Stillinger i bataljonsstab BRIG-N (inkl. stab MPKP), stab GSV, stab POBN, HSRF, Lokal leir, ATS