



FORSVARET

Forsvarets lønnspolitikk

Oslo, 1. november 2024

Eirik Kristoffersen
General
Forsvarssjef

Innhold

1 Innledning	4
1.1 FORMÅL OG VIRKEOMRÅDE	4
1.2 AVTALEPARTER	5
2 Lønnspolitiske prinsipper	6
2.1 FAKTORER SOM TILLEGGES VEKT VED LØNNSVURDERING	6
3 Lønssystemet i staten	7
4 Lønnsfastsetting og lønnsforhandlinger i Forsvaret	8
4.1 HVORDAN ENDRE LØNN	8
4.2 LØNNSSAMTALE	9
4.2.1 Lønnsamtale ved tiltredelse	9
4.2.2 Ny lønnsvurdering innen 12 måneder – eller ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse	9
4.2.3 Årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling (HTA fellesbestemmelsene § 3.5 LO/YS og § 5 Akademikerne/Unio)	9
4.3 HTA PKT 2.5.5.4 LØNNMESSIG VURDERING VED GJENINNTREDEN FRA PERMISJON UTEN LØNN	10
4.4 HTA PKT 1.4 SENTRALE LØNNSFORHANDLINGER	10
4.5 HTA PKT 2.5.1 ÅRLIGE (LOKALE) LØNNSFORHANDLINGER	10
4.6 HTA PKT 2.5.2 ÅRLIG LØNNSREGULERING FOR LEDERE	10
4.7 HTA PKT 2.5.3 SÆRLIGE GRUNNLAG	11
4.7.1 HTA pkt 2.5.3.1.a) vesentlige endringer	11
4.7.2 HTA pkt 2.5.3.1.b) tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering	11
4.7.3 HTA pkt 2.5.3.1.c) Ubegrunnede lønnsforskjeller ved omorganiseringer/organisatoriske endringer	11
4.7.4 HTA pkt 2.5.3.2 Rekruttere og beholde/ekstraordinær arbeidsinnsats	11
4.7.5 HTA pkt 2.5.3.3 Dokumenterte lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn eller i diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6	12
5 Øvrige lønsmessige forhold	12
5.1 STILLINGSKODER SOM VIRKEMIDDEL I LØNNSFORHANDLINGER - MILITÆRE GRADER	12
5.2 GRADSOPPRYKK (NORMALAVANSEMENT)	12
5.3 STILLINGSANSIENNITET OG STILLINGSKODER	12
5.4 SÆRSKILT SIKRINGSBESTEMMELSE VED LØNNFASTSETTING IHT HTA 2.5.5	12
5.5 STEDFORTREDERGDØTJØRELSE, FUNGERING OG MIDLERTIDIG BEORDRING (MBO)	13
5.5.1 Stedfortredertjeneste	13
5.5.2 Delvis stedfortredertjeneste	13
5.5.3 Stedfortreder, fungering og midlertidig beordring	13
5.5.4 Midlertidig beordring/ fungering i vakant stilling	14
5.6 MINSTELØNN	14
5.7 UTDANNING, KARRIERE OG LØNN	14
5.8 LEDERES LØNN I FORHOLD TIL MEDARBEIDERE – SKILLE MELLOM GRAD/SKO OG LØNN	15
5.8.1 Spesielt for ledelse av OVK-personell - Garantilønn	15
5.9 LIVSFASER	15
5.10 TILLITSVALGTE	15
5.10.1 Frikjøpte tillitsvalgte	15
6 Administrative forhold	16
6.1 PROTOKOLL OG FRIST FOR INFORMASJON OM RESULTATET	16
6.2 DELEGASJON (KOSTNADER MV)	16
6.3 ETIKK UNDER LØNNSFORHANDLINGER	16
6.4 ORIENTERING TIL DE ANSATTE	16

6.5 INNSYN I LØNNSOPPLYSNINGER OG FORHANDLINGSRESULTAT.....	16
6.6 VARIGHET OG EVALUERING	17

1 Innledning

Lønssystemet i staten forutsetter at Forsvaret som virksomhet har sin egen lokale lønnspolitikk. Forsvarets lønnspolitikk er et felles dokument for partene på sentralt nivå i Forsvaret og for partene i driftsenhetene i Forsvaret (DIF). Politikken gir føringer på hvilke faktorer og prinsipper som skal legges til grunn ved vurdering av de ansattes lønn og den kan benyttes som argumentasjon ved lønnskrav.

Personellsituasjonen, budsjettsituasjonen, og effektiviseringskrav mv. kan endre seg relativt raskt. Det medfører at politikken vil revideres ved behov. Politikken gjennomgås i etterkant av årlige forhandlinger (HTA 2.5.1).

Lønnspolitikken er et virkemiddel for å:

- Synliggjøre kriterier for lønnsutvikling
- Bidra til at ansatte har en lønnsutvikling som står i forhold til deres arbeidsoppgaver, kompetanse, innsats og resultater
- Beholde og rekruttere dyktige ansatte, både medarbeidere og ledere
- Stimulere til læring og kompetanseutvikling
- Understreke prinsippet om likelønn og lik lønn for likt arbeid
- Bygge opp under etterlevelsen av etatens verdigrunnlag

Det er viktig at kriteriene for lønsvurdering er klart utformet og at kriteriene som inngår i lønsvurderingen er forutsigbare, selv om vektning av kriteriene kan variere i ulike perioder grunnet Forsvarets målsetting og marked.

Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) ivaretar statens sentrale arbeidsgiverfunksjon. Dette ansvaret innebærer bl.a. å gi rammer for utøvelsen og utviklingen av arbeidsgiverfunksjonen i statlige virksomheter.

DFD inngår avtaler med hovedsammenslutningene om lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte, og forvalter lover på det statlige arbeidsrettslige feltet som gjelder hele statsforvaltningen. DFD har ansvaret for å legge fram nødvendige endringsforslag innenfor den samlede statlige arbeidsgiver- og personalpolitikken for regjeringen og Stortinget. Forsvaret er en del av det statlige tariffområdet, og er forpliktet til å følge de overordnede rammene og de fullmakter som er gitt.

Forsvarsstaben (FST) er lokalt forhandlingssted for Forsvaret, jf HTA, vedlegg 2.

Lønssystemet i staten uttrykkes hovedsakelig gjennom hovedtariffavtalene (HTA) og sentrale særavtaler. De ansatte i Forsvaret er i all hovedsak fagorganisert, og de aktuelle arbeidstakerorganisasjonene er normalt tilknyttet en hovedsammenslutning.

Hovedtariffavtalene i staten hjemler lønnsfastsetting og endring av lønn. Lønnspolitikken i Forsvaret er ikke et selvstendig grunnlag for endring av lønn, men kan benyttes som underlag til de vurderinger som legges til grunn for lønnsfastsetting og -endring. DIF-enes lønsmatriser hjemler heller ingen endringer i lønn. Disse er til hjelp for å definere lønsspenn ved kunngjøring av stillinger.

1.1 Formål og virkeområde

Statens lønssystem setter krav til at de lokale tariffparter har en egen lønnspolitikk.

Driftsenhetene i Forsvaret (DIF) har frem til revideringen av Forsvarets lønnspolitikk i 2024 forholdt seg til både Forsvarets lønnspolitikk og egen lønnspolitikk. DIF-enes lønnspolitikker settes ut av kraft og erstattes med Forsvarets lønnspolitikk med virkning fra 1. november 2024. Lokale lønsmatriser i DIF videreføres. Lønsmatriser er kun til bruk ved lønnsfastsetting ifm ansettelse/disponering, se pkt 5. DIF må i tillegg følge opp med omforente avtaler der bla retningslinjer/prosedyrer, fullmakter og handlingsrom avklares.

Én felles lønnspolitikk skal bidra til lik praksis på tvers av DIF og redusere konkurranse om kompetanse mellom DIF-ene.

Forsvarets ledere og tillitsvalgte har ansvaret for at lønnspolitikken brukes aktivt og for at lønnspolitikkenes målsettinger ivaretas.

Under lønnsforhandlinger møtes arbeidsgiver og organisasjonene som likeverdige parter. Det betyr at begge parter kan kreve forhandlinger og fremsette krav, bryte forhandlingene i tillegg til å gå til tvisteløsning.

Partene skal møtes med vilje til å finne løsninger, og respektere at de har ulike roller.

Partene skal møte med de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger. Partene har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur.

Lønnspolitikken gjelder for militært og sivilt ansatt personell i Forsvaret med følgende unntak:

- personell i Forsvaret knyttet til hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets hovedorganisasjon (NHO). Disse forholder seg til verkstedoverenskomsten for Forsvaret,
- arbeidstakere på pensjonistvilkår,
- ansatte på statens lederlønn.

1.2 Avtaleparter

Lønnspolitikken er inngått mellom Forsvarsstaben som sentral arbeidsgiver i Forsvaret (FST) og arbeidstakerorganisasjonene (ATO) som er tilknyttet hovedtariffavtalene i staten som følger:

Akademikerne

- Krigsskoleutdannede offiserers landsforening (KOL)
- Samfunnsviterne (fullmakt KOL)
- Samfunnsøkonomene (fullmakt KOL)
- Norsk psykologforening (fullmakt KOL)
- Den norske veterinærforening (fullmakt KOL)
- Naturviterne
- Norsk lektorlag
- ECONA
- Juristforbundet
- Teknisk-naturvitenskapelig forening (TEKNA)
- Den norske legeförening
- Den norske tannlegeforening

Norges ingeniør- og teknologorganisasjon (NITO)

Norges farmaceutiske forening

Unio Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede

- Akademikerforbundet
- Forskerforbundet
- Norges sykepleierforbund
- Norsk fysioterapeutforbund
- Norsk radiografforbund
- Utdanningsforbundet
- Presteforeningen

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

- Norges offisers- og spesialistforbund (NOF)
- Norsk Tjenestemannslag (NTL)
- STYRKE
- Norsk flygerforbund

- Fellesorganisasjonen

Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)

- Befalets Fellesorganisasjon (BFO)
- Parat forsvar
- Delta

2 Lønnspolitiske prinsipper

Forsvaret skal være i stand til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med den kompetanse som er nødvendig for å løse de samfunnsmessige oppgaver som er pålagt. Ut fra tildelte budsjetter og rammebetingelser i staten, skal Forsvaret tilby lønns- og arbeidsvilkår som gjør Forsvaret konkurransedyktig på lønn, og som støtter opp under etatens behov for kompetanse.

Lønnspolitikken i Forsvaret skal, sammen med andre personalpolitiske virkemidler, sørge for at vi når de mål og visjoner som er vedtatt for Forsvarets virksomhet og skape en felles forståelse og mer lik praksis ved lønnsdannelsen i etaten. Det skal også bidra til kvalitativt god tjenesteproduksjon. Dette innebærer at vi:

- skal være i stand til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere
- har rett kompetanse på rett sted i organisasjonen
- oppnår høy grad av kompetanseutvikling og fleksibilitet
- motiverer til nytenking og kontinuerlig forbedring
- motiverer til høy produktivitet og effektivitet

For å sikre riktig tilgang på kompetanse, skal lønnspolitikken anvendes slik at vi:

- rekrutterer fra et bredt spekter når det gjelder alder, fag- og erfaringsbakgrunn
- beholder kritisk kompetanse i virksomheten
- øker mulighetene for mobilitet innad i Forsvaret
- utjevner ubegrunnede lønnsforskjeller

2.1 Faktorer som tillegges vekt ved lønnsvurdering

Hovedregelen er at det skal gis lik lønn for samme arbeid og arbeid av lik verdi. Faktorene innebærer likevel at det kan gis ulik lønn for lik type stilling, avhengig av hvordan faktorene vektlegges. Lønnsfastsetting skal utøves objektivt, oppleves rettferdig og støtte opp om et godt arbeidsmiljø. Vurderinger knyttet til disse faktorene skal dokumenteres og være etterprøvbare.

Stillingsrelaterte faktorer

Stillingsrelaterte faktorer brukes i forbindelse med ansettelse/disponering i stilling. Følgende faktorer skal vurderes:

- kompleksitet i arbeidsoppgaver,
- handlefrihet og beslutningsmyndighet som er tillagt stillingen,
- grad av samarbeid som kreves for å prestere 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 stillingskode/grad. Dette gjelder også innenfor samme stillingskode/gradsnivå.

Personrelaterte faktorer

De personrelaterte faktorene skal understøtte arbeidsgivers behov for å rekruttere og beholde, samt utvikle personellet kompetanse gjennom hele deres karriere. Personrelaterte faktorer som kan vurderes er den ansattes formal- og realkompetanse sett opp mot pålagte oppgaver og krav. Ekstraordinært lederskap, faglige prestasjoner, eller innsats utover hva man kan forvente, skal gi lønnsmessig uttelling.

Markedsrelaterte faktorer

Forsvaret 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 personrelaterte faktorene der det anses nødvendig.

Det skal være rom for å iverksette tiltak på tvers av grad og stillingskode for å beholde og rekruttere til områder og stillinger med rekrutteringsutfordringer.

3 Lønnssystemet i staten

HTA-ene inneholder generelle lønns- og arbeidsvilkår. Andre forhold reguleres i sentrale særavtaler i staten og i lokale særavtaler inngått i Forsvaret. Staten og Forsvaret har to hovedtariffområder gjennom avtaler inngått mellom DFD og Akademikerne og Unio, og mellom DFD og LO Stat og YS Stat. Avtalene har noen forskjeller, herunder;

- prosess ift delegering av forhandlinger
- hvordan avsetningen skal fordeles ved delegerte forhandlinger
- hvordan tvister om lokale forhandlinger skal løses og
- virkemidlene i de lokale forhandlingene.

Den ansatte skal følge hovedtariffavtalen som gjelder for den organisasjonen hen var medlem av 1. mai ved et hovedoppgjør og frem til 30. april før neste hovedoppgjør.

Uorganiserte skal forvaltes etter hovedtariffavtalen i virksomheten med flest medlemmer. For Forsvaret vil avtalen inngått med LO Stat og YS Stat gjelde for disse. Uorganiserte som melder seg inn i en fagforening, skal følge hovedtariffavtalen som gjelder for fagforeningen på innmeldingstidspunktet. Arbeidstakeren skal i disse tilfeller beholde den lønnen vedkommende har, og verken gå opp eller ned i lønn.

Lønnssystemet er basert på toårige hovedtariffavtaler, med gjensidig rett for partene til å kreve forhandlinger for annet avtaleår (mellomoppgjørene).

Lønnssystemet har to forhandlingsnivåer:

- Sentrale forhandlinger i staten
- Lokale forhandlinger i virksomheten (Her: Forsvaret)

DFD og hovedsammenslutningene forhandler ved hvert oppgjør om hvilke virkemidler som skal benyttes, og i hvilket omfang.

4 Lønnsfastsetting og lønnsforhandlinger i Forsvaret

Lønnsfastsetting og -forhandlinger i Forsvaret er hjemlet i hovedtariffavtalene i staten (HTA). I HTA er det lagt opp til at enkelte stillingskoder har lønnsstige (kort 10 år/ lang 16 år). I Forsvaret har en vesentlig andel stillingskoder slik stige.

Årlige lokale lønnsforhandlinger (HTA 2.5.1) gjennomføres på nivå 1 mellom FST og ATO. Forhandlingene kan delegeres til DIF. Dette avtales mellom partene på nivå 1 i hvert enkelt tilfelle, og kun innenfor hovedtariffavtalenes avtaleperiode.

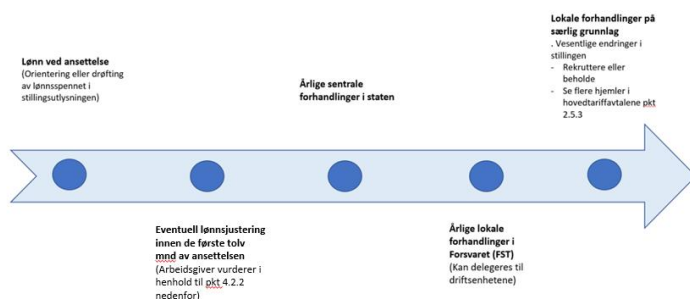
Det skal føres felles forhandlinger på tvers av hovedsammenslutningene på de punktene hvor ordlyden i HTA er lik. Dette gjelder ikke for HTA pkt 2.5.1.

Forhandlingsfullmaktene illustreres på følgende måte:

Hovedtariffavtalen	Nivå m/fullmakt og aktører	Merknad
HTA pkt 1.4 Sentrale forhandlinger	Staten v/DFD og hovedsammenslutningene	
HTA pkt 2.5.1 Årlige forhandlinger	Forsvaret v/FST og ATO	Kan delegeres til DIF. Kan ikke delegeres videre.
HTA pkt 2.5.3 Særlige grunnlag	Forsvaret v/FST og ATO	Forberedende forhandlinger i DIF Kan delegeres til DIF. Kan ikke delegeres videre.
HTA pkt 2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.	DIF og ATO	Delegert til DIF. Lønnsfastsetting av styrkebidrag håndteres av Forsvaret v/FST og ATO

4.1 Hvordan endre lønn

Figuren nedenfor viser de alminnelige mulighetene for å endre de ansattes lønn, slik det er hjemlet i hovedtariffavtalene.



Figur: Lønnsendringer

I det følgende beskrives også de overordnede prosessene i Forsvaret knyttet til disse hjemlene for lønnsfastsetting.

Lønn fastsettes administrativt ved rekruttering/ansettelse (HTA 2.5.5).

Alle stillinger skal som hovedregel lyses ut med et realistisk lønnsspenn som oppgis i lønnstrinn og kroner. Ved behov for å sikre muligheten for høyere avlønning enn angitt lønnsspenn, kan følgende formulering benyttes i unntakstilfeller: "For spesielt godt kvalifiserte søkere kan høyere avlønning vurderes".

Følgende elementer vektlegges ved ansettelse/disponering:

- Relevant utdanning
- Relevant praksis
- Personlige egenskaper

Lønnsendringer i løpet av arbeidsforholdet er i henhold til HTA et forhandlingstema mellom ATO og arbeidsgiver.

Alle lønnsopprykk/-tillegg og stillingskodeendringer må ha hjemmel i HTA.

Se nærmere om Forsvarets bestemmelser og praksis ved gjennomføringen av lønnsendring nedenfor.

4.2 Lønnssamtale

4.2.1 Lønnssamtale ved tiltredelse

Det skal gjennomføres lønnsamtale mellom linjeleder og ansatt ved tiltredelse, og lønnen fastsettes i samtalen iht kunngjøringsteksten.

Se også punkt 6.4 om særskilt sikringsbestemmelse.

4.2.2. Ny lønnsvurdering innen 12 måneder – eller ved overgang fra midlertidig til fast ansettelse

I Forsvaret skal vi ved ansettelse/ tiltredelse¹ tilstrebe en mest mulig riktig lønns plassering. Linjeleder har ansvar for jevnlig oppfølging av sine medarbeidere. En vurdering av lønnsendring etter HTA punkt 2.5.5.3 skal bygge på en vurdering av medarbeiders leveranser og innsats sett i forhold til forventninger ved ansettelsestidspunkt. Det er viktig at linjeleder gjør en vurdering etter denne hjemmelen i god tid for å holde seg innenfor fristen på 12 måneder. Det er ikke anledning til å endre stillingskode. Lønnsendring etter denne bestemmelsen er en administrativ beslutning.

Eventuell ny lønn gis normalt innenfor det lønnsspennet som stillingen er kunngjort med. Det skal årlig gis skriftlig oversikt over bruken av denne bestemmelsen til tillitsvalgte i driftsenhetene.

I de tilfeller hvor lønnsvurdering likevel ikke er overholdt jamfør fristen i HTA 2.5.5.3, har arbeidsgiver i dialog med den ansatte uansett plikt til å gjøre denne vurderingen. Resultatet av vurdering kan fortsatt gis med tilbakevirkende kraft fra dato for tilsetningen.

Partene i DIF kan hver for seg bringe saken inn for sentrale parter.

4.2.3 Årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling (HTA fellesbestemmelsene § 3.5 LO/YS og § 5 Akademikerne/Unio)

Ansatte skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. HTA § 3 nr. 5. Videre skal ansatte ved gjeninntredelse etter foreldrepermisjon tilbys en samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling, jf. HTA § 3 nr. 6.

¹ Overgang fra T35 til T60 hjemler også ny lønnsvurdering etter dette punkt.

Medarbeidere som i tillegg ønsker en egen samtale om lønn, har rett til dette, jf. § 3 nr. 5 (LO/YS), og § 5 (Akademikerne/Unio).

Samtalen er den viktigste arenaen for å avstemme forventninger mellom medarbeider og nærmeste leder i forkant av lokale forhandlinger. For å skape forståelse for hvordan lønnsutviklingen skjer i staten - gjennom forhandlinger mellom sentrale parter i staten, mellom partene på sentralt nivå i Forsvaret og på driftsenhetsnivå - bør samtaler om lønn mellom linjeleder og medarbeider benyttes som arena for å informere om Forsvarets lønnspolitikk, eventuelle lokale føringer/kriterier og handlingsrommet lokalt.

I dialog med den enkelte medarbeider gir leder sine vurderinger av medarbeider. Linjeleder kan ikke gi lovnader om lønnsendring, men kan vurdere å fremme behov for lønnsendring basert på slike samtaler.

Samtalen skal gjennomføres som en selvstendig samtale, men kan tas i forbindelse med medarbeidersamtalen.

4.3 HTA pkt 2.5.5.4 Lønnsmessig vurdering ved gjeninntreden fra permisjon uten lønn

Ved permisjon uten lønn skal det foretas en lønnsmessig vurdering av arbeidsgiver ved gjeninntreden. Vurderingen skal ta hensyn til den lønnsmessige utviklingen dersom den ansatte hadde fortsatt i stillingen. Dette drøftes med de tillitsvalgte.

Når tillitsvalgte med permisjon etter HA/TA gjeninntreer i stilling etter permisjon skal det gjennomføres ny lønnsfastsetting jf HA/TA § 36 pkt 6, med mindre lønnen fastsettes iht HTA 2.5.5.

4.4 HTA pkt 1.4 Sentrale lønnsforhandlinger

Sentrale lønnsforhandlinger skjer årlig (normalt om våren) mellom staten ved Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) og hovedsammenslutningene;

- Akademikerne
- Hovedorganisasjonen for universitets- og høgskoleutdannede (UNIO)
- Landsorganisasjonen i Norge (LO), og
- Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS).

Det inngås nye hovedtariffavtaler hvert andre år (hovedoppgjør). Ny(e) hovedtariffavtale(r) inngås fra og med 1. mai partallsår til og med 30. april påfølgende partallsår. Hovedoppgjør innebærer at hele hovedtariffavtalen er til reforhandling. Mellomoppgjør innebærer normalt kun økonomiske forhold.

4.5 HTA pkt 2.5.1 Årlige (lokale) lønnsforhandlinger

Det føres lokale lønnsforhandlinger i Forsvaret mellom partene på nivå 1. Disse forhandlingene gjennomføres normalt i perioden fra august til og med oktober.

Partene på nivå 1 kan avtale å delegere hele eller deler av lønnsforhandlingene til DIF.

Ved eventuell delegering til DIF vil det medfølge omforente retningslinjer fra både de sentrale forhandlingene i staten og de lokale forhandlingene i Forsvaret.

4.6 HTA pkt 2.5.2 Årlig lønnsregulering for ledere

For Forsvaret innebærer dette punktet lønnsfastsetting for Forsvarssjefens direkte underlagte sjefer. Det betyr at virksomhetens øverste leder fastsetter lønn for sine undergitte ledere etter avtale med de forhandlingsberettigede organisasjonene.

4.7 HTA pkt 2.5.3 Særlige grunnlag

I Forsvaret skal forhandlinger på særlige grunnlag ha vært gjenstand for forberedende forhandlinger i DIF, før saken sendes til partene på nivå 1 for avgjørelse. Saker kan fremmes av arbeidsgiver, ATO og den enkelte ansatte. Både saker hvor det er enighet/ uenighet i DIF skal fremsendes nivå 1.

Tvist mellom partene går tjenestevei til FST. Ved eventuell fortsatt uenighet på nivå 1 kan hver av partene bringe saken inn for Statens lønnsutvalg. Unntak for HTA pkt 2.5.3.2 og 2.5.3.3. Ved en eventuell delegering til DIF vil det komme endrede føringer på forhandlingsprosessen.

4.7.1 HTA pkt 2.5.3.1.a) vesentlige endringer

Punktet åpner for at det kan føres forhandlinger mellom partene når det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av stillingenes/ansattes lønn.

Det må dokumenteres slik at det er mulig å identifisere endringene, helst med drøftet ny stillingsbeskrivelse/stillingsvurdering eller på annen måte.

Det legges vekt på at endringene må være på et kvalitativt høyere nivå.

Virkningstidspunktet settes normalt til den 1. i måneden endringen skjedde.

4.7.2 HTA pkt 2.5.3.1.b) tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering

Forhandlinger etter dette punktet gjennomføres dersom det er planlagt og gjennomført tiltak som fører til økt effektivitet, produktivitet, forenkling eller bedre brukerorientering. Forhandling etter dette punkt skjer etter behov, normalt samtidig med 2.5.3.1-forhandling.

4.7.3 HTA pkt 2.5.3.1.c) Ubegrunnede lønnsforskjeller ved omorganiseringer/organisatoriske endringer

Hovedtariffavtalen pkt 2.5.3.1 c) gir mulighet for å føre forhandlinger dersom det er gjennomført omorganiseringer/ organisatoriske endringer hvor det som følge av dette har oppstått ubegrunnede lønnsforskjeller.

4.7.4 HTA pkt 2.5.3.2 Rekruttere og beholde/ekstraordinær arbeidsinnsats

Krav etter HTA pkt 2.5.3. 2 fremmes normalt av arbeidsgiver. Det er arbeidsgivers ansvar at Forsvaret leverer i henhold til de krav som er satt til virksomheten. Arbeidsgiver må vurdere rekrutterings- og avgangssituasjonen og iverksette eventuelle lønsmessige tiltak for å beholde spesielt kvalifisert arbeidskraft. Arbeidsgiver ønsker i størst mulig grad å være i forkant når det gjelder slike vurderinger for å unngå at spesielt kvalifisert arbeidskraft søker seg ut av etaten. Ekstraordinær arbeidsinnsats kan gi uttelling i form av økt lønn i en tidsavgrenset periode, som en engangsutbetaling eller unntaksvis som en varig lønnsendring.

Saksgrunnlaget bør inneholde dokumentasjon som viser situasjonen med tilgang på kritisk kompetanse og konsekvensene ved turn-over på den eller de aktuelle stillingene.

I tillegg bør eventuelle tilbud om annen stilling legges ved saken. Linjeleder må ha gjennomført samtale med personellet for å vurdere hva som skal til for å beholde vedkommende.

Virkningstidspunktet for forhandlingene settes vanligvis til den 1. i måneden etter at kravet er fremsatt.

Hovedregelen er at det **ikke** skal konkurreres på lønn mellom etatene i forsvarssektoren og mellom DIF-ene. Det innebærer at det ikke skal fremmes rekruttere- og beholdesaker iht HTA pkt 2.5.3.2 i tilfeller hvor medarbeidere har fått tilbud om stilling i annen DIF eller i andre deler av forsvarssektoren.

4.7.5 HTA pkt 2.5.3.3 Dokumenterte lønnsforskjeller som ikke kan forklares med annet enn kjønn eller i diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

Dersom organisasjonene mener det er slike lønnsforskjeller tas dette opp med arbeidsgiver i driftsenheten. Arbeidsgiver undersøker om det foreligger grunnlag for ulik avlønning eller ei.

5 Øvrige lønsmessige forhold

5.1 Stillingskoder som virkemiddel i lønnsforhandlinger - Militære grader

I følge HTA pkt 2.5.4 "Virkemidler" kan SKO endres med hjemmel i HTA pkt 2.5.1, 2.5.2 og 2.5.3. For militære stillinger på beordringsystemet er det normalavansement (se Veileder i HR, del B). Dette gjelder for:

- Spesialister OR 2-4
- Spesialistbefal OR 5-6
- Offiserer OF 1-2

Som hovedregel gis grads-/SKO-endring for militært tilsatte med hjemmel i Instruks for personellforvaltningen i Forsvarsdepartementet og underliggende etater (FD instruks), men virkemidler etter HTA 2.5.4 kan også benyttes på militært personell.

5.2 Gradsopprykk (normalavansement)

Ved gradsopprykk etter gradsansiennitet (normalavansement) skal det gis minst to lønnstrinn for personell tilknyttet HTA for LO eller tilsvarende kronebeløp for personell tilknyttet avtalene for YS/Akademikerne/UNIO. Det kan vurderes å gi høyere avlønning.

Hjemmel: HTA pkt 2.5.3.1.a.

5.3 Stillingsansiennitet og stillingskoder

- Enkelte stillingskoder (SKO) har lønnsstige, kort (10 år) eller lang (16 år). Stillingsansiennitet starter ved overgang til ny SKO. Dato for stillingsansiennitet er alltid den 1. i måneden.
- Overgang fra militært tilsetningsvilkår T35 til T60 uten endring av SKO medfører nytt tilsetningsforhold, men stillingsansienniteten fortsetter å løpe.
- Ved midlertidig beordring (MBO) vil lønnsansienniteten i den midlertidige stillingen starte på null. Stillingsansienniteten i den faste stillingen vil fortsette å løpe.
- Ved endring av stillingskode for sivile stillinger til et høyere nivå, skal det normalt gis lønnsutvikling.

5.4 Særskilt sikringsbestemmelse ved lønnsfastsetting iht HTA 2.5.5

Militært personell på beordrings- og søknadssystemet i virksomheten Forsvaret (gjelder ikke personell som beordres eller disponeres inn i stilling i Forsvaret fra andre virksomheter) som beordres eller disponeres fra sin faste stilling og inn i ny fast stilling på samme gradsnivå med lavere grunnlønn, skal som minimum opprettholde samme grunnlønn som den stilling vedkommende beordres fra. Lønsmessige tillegg som er gitt i HTA 2.5.3 bibeholdes med mindre det foreligger særskilte forhold.

Personell som på tiltredelsestidspunktet eller disponeringstidspunktet innehar en midlertidig høyere lønnet stilling, bibeholder «sikringslønn» i henhold til fast stilling.

Beordring og disponering mellom DIF og internt i DIF der lønnen hos avgivende DIF/avdeling er betydelig høyere lønnsfastsatt (tilsvarende kr 60.000,-) skal vurderes særskilt.

Ved uenighet skal slike saker fremmes til partene på nivå 1 for avgjørelse.

5.5 Stedfortredergodtgjørelse, fungering og midlertidig beordring (MBO)

Stedfortredergodtgjørelse er regulert i fellesbestemmelsene i HTA § 12 og gjelder som følger:

- 1 Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter.
- 2 Under pålagt tjenestegjøring i en høyere lønnet stilling tilkommer arbeidstakeren lønnen til den man tjenestegjør for når vedkommende overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde.
- 3 Dersom arbeidstakeren ikke overtar hele stillingens arbeids- og ansvarsområde, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.
- 4 Arbeidsgiver fastsetter etter drøfting med tillitsvalgte retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse på grunnlag av de stillingsbeskrivelser eller stillingsvurderinger som nyttes i lønnspolitikken.
- 5 Det skal ikke utbetales stedfortredergodtgjørelse for kortere perioder enn en uke (5 arbeidsdager). Utbetalingen er avhengig av antall oppmøter.

5.5.1 Stedfortredertjeneste

Har en arbeidstaker tjenestefri for et begrenset tidsrom, plikter en annen arbeidstaker i samme virksomhet å overta vedkommendes tjenesteplikter. For utfyllende informasjon, se departementets kommentarer i Statens personalhåndbok (SPH) 7.3.12.

Er det behov for en lengre stedfortredertjeneste utover tre (3) mnd., skal det skrives en midlertidig arbeidsavtale eller MBO.

5.5.2 Delvis stedfortredertjeneste

Som hovedregel skal hel stedfortredergodtgjørelse brukes.

Dersom arbeidstakeren ikke overtar stillingens hele arbeids- og ansvarsområde fordi vedkommende ikke fyller stillingens kvalifikasjonskrav, kan det utbetales en delvis stedfortredergodtgjørelse.

Retningslinjer for beregning av delvis stedfortredergodtgjørelse:

- 1 Nærmeste leder avgjør om den ansatte skal overta deler av en annen arbeidstakers tjenesteplikter, og definerer hvor stor andel (prosentvis) dette utgjør.
- 2 Det må være et løpende tjenstlig behov for stedfortreder i gjeldende periode.
- 3 Godtgjørelse utbetales kun dersom:
 - Overtakelsen varer 5 arbeidsdager eller mer

5.5.3 Stedfortreder, fungering og midlertidig beordring

Begrepet stedfortreder brukes kun når en arbeidstaker har tjenestefri i et begrenset tidsrom. For sivile benyttes begrepet stedfortreder/fungering og for militære benyttes begrepet midlertidig beordring (MBO).

Ved fungering og MBO for en annen eller andre, så skal lønnen fastsettes etter de samme prinsippene som for hel eller delvis stedfortredertjeneste.

5.5.4 Midlertidig beordring/ fungering i vakant stilling

I tilfeller hvor stillingen som skal bemannes midlertidig er ny eller vakant (uten stillingseier) av andre årsaker, så skal det foretas en ny lønnsfastsetting iht HTA pkt 2.5.5 pkt 1.

Dette gjelder også i tilfeller hvor militært ansatte har hatt MBO over lengre tid og kommer tilbake til fast stilling.

5.6 Minstelønn

HTA for LO/YS angir minstelønn for de ulike stillingskodene i vedlegg 1: Lønnsplan for LO Stat og YS Stat. I HTA for Akademikerne og UNIO er det ikke angitt minstelønn per stillingskode, men det er avtalt minstelønn ved ansettelse av arbeidstaker med høyere akademisk utdanning.

I Forsvaret ble det avtalt ved mellomoppgjøret i 2023 minstelønn ved ansettelse på følgende stillingskoder:

OR 2 1561 Visekorporal/Vingsoldat/Visekonstabel	lønnstrinn 30*
OR 3 1562 Visekorporal 1.kl/Ledende vingsoldat/Konstabel	lønnstrinn 35*
OR 4 1563 Korporal/ledende menig	lønnstrinn 37*
OR 4 1559 Korporal/ledende mening II	lønnstrinn 37*
OR 5 1564 Sersjant/Kvartermester	lønnstrinn 39*
OF 1 0139 Fenrik	lønnstrinn 43*
OF 1+ 0141 Løytnant	lønnstrinn 50*
OF 1 + 1556 Løytnant II	lønnstrinn 50*

*eller tilsvarende kronebeløp

5.7 Utdanning, karriere og lønn

Lønnspolitikken skal støtte opp om muligheter for karrieremessig utvikling for ledere og faglig kompetanseutvikling for personellet i Forsvaret, både vertikalt (lederkarriere) og horisontalt (faglig kompetansebasert karriere).

Utdanning

Personell som fullfører og består nivådannende utdanning, jf. HR-bestemmelsen, annen relevant akademisk utdanning, relevant fagutdanning eller relevant fag- og funksjonsutdanning, skal sikres en lønnsutvikling på minimum 2 lønnstrinn eller tilsvarende kronebeløp ved disponering/ansettelse i ny stilling/grad jf. HTA pkt 2.5.5.

Lederkarriere

Det skal lønne seg å ta på seg lederansvar og dette skal synliggjøres i lønn som samsvarer med det aktuelle stillingsnivået.

Faglig kompetansebasert karriere

Der den ansatte spesialiserer seg i ulike fagstillinger, utvikler seg som fagperson og får et større faglig ansvar basert på økende innsikt i ett eller flere fagområder, skal belønnes. Det skal både lønne seg å stå over tid i faglige stillinger, og å utvikle seg videre gjennom nye fagstillinger.

5.8 Lederes lønn i forhold til medarbeidere – Skille mellom grad/SKO og lønn

Partene er enige om å skille mellom grad og lønn. Dermed kan personellet med samme eller lavere grad ha høyere lønn enn en leder med tilsvarende eller høyere grad. Dette kommer av vurderinger knyttet til personrelaterte og markedsrelaterte faktorer.

Det er inngått avtaler mellom partene i forhold til hvilke arbeidsledere som er omfattet av arbeidslederbegrepet (se pkt 5.8.1). Øvrige ledere kan ikke kreve endring av lønn med bakgrunn i HTA pkt. 1.3.3.

5.8.1 Spesielt for ledelse av OVK-personell - Garantilønn

Det er inngått avtale om garantilønn for sivile regulativlønte arbeidsledere som har direkte ledelse av arbeidstakere lønnet iht Verkstedoverenskomsten for Forsvaret (VO/F) og knyttet til hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets hovedorganisasjon (NHO).

De stillingskoder som er definert til å ha direkte ledelse av OVK fremkommer av avtalen og gjelder ikke for andre stillingskoder.

Militært personell som har direkte ledelse av OVK-personell tilkommer tillegg iht Protokoll fra 14 september 2012. Maksimalt kronetillegg er B32/25 600 pr år.

5.9 Livsfaser

Forsvaret har en livsfaseorientert personalpolitikk som innebærer at det skal tas hensyn til individuelle behov ut fra hvilken livsfase den enkelte ansatte er i.

Virkemidlene som er tilgjengelig på lønnsområdet kan benyttes uavhengig av ansattes alder og livsfase. Senioransatte skal ha like muligheter til karriere- og kompetanseutvikling som andre. Linjeledere som har seniorer i sin enhet skal i den årlige samtalen om lønn motivere den ansatte til å stå lengst mulig i stilling.

5.10 Tillitsvalgte

I følge HTA pkt 2.3 skal lokal lønnspolitikk omfatte tillitsvalgtes lønnsutvikling. Tillitsvalgte skal ikke tape lønnsmessig på vervet.

I Forsvaret skal kompetansen som den tillitsvalgte opparbeider seg gjennom utøvelsen av vervet vektlegges. Det forutsettes dialog mellom linjeleder og arbeidsgiverrepresentant for det nivå som den tillitsvalgte utøver sitt verv for å vurdere lønnen til den tillitsvalgte.

5.10.1 Frikjøpte tillitsvalgte

Det er inngått egen avtale for frikjøpte tillitsvalgte i Forsvaret. Denne omfatter både frikjøpte i DIF og frikjøpte på nivå 1.

6 Administrative forhold

6.1 Protokoll og frist for informasjon om resultatet

Det skal føres protokoll fra forhandlingene som signeres av partenes forhandlingsledere i møtet, jf. HTA punkt 2.6.5 og tjenestetvistloven § 9.

Protokollen utformes skal inneholde:

- dato og sted for forhandlingene
- navn på partene og deres representanter
- sluttresultat av forhandlingene, herunder virkningstidspunkt for forhandlingsresultatet

Partene kan i tillegg kreve inntatt protokolltilførsel med erklæringer som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. Slike protokolltilførsler skal fremgå etter signaturene.

Det skal ikke fremgå av protokollen hvilken arbeidstakerorganisasjon den ansatte tilhører da dette er en sensitiv personopplysning.

Protokoller er offentlig, se nærmere punkt om innsyn. Partene blir enige om en frist for når hver av partene kan informere om resultatet av forhandlingene slik det kommer frem i punkt om orientering til ansatte.

Resultatene av forhandlingene skal ikke gjøres kjent før det foreligger underskrevet protokoll mellom partene.

6.2 Delegasjon (kostnader mv)

Dekning av utgifter til gjennomføring av møter gjennomføres iht hovedtariffavtalene.

6.3 Etikk under lønnsforhandlinger

Partene har et felles ansvar for at forhandlingene gjennomføres på en konstruktiv og god måte. Informasjon partene får kjennskap til under forhandlingene er underlagt taushetsplikt. Dette følger blant annet av offentleglova § 13, jf. forvaltningsloven § 13 første ledd nr. 1, men også av den gjensidige lojalitetsplikt mellom partene. Opplysninger som ikke er tatt opp med den enkelte, bør ikke fremlegges under forhandlingene. Medlemmer av forhandlingsdelegasjonene skal ikke i individuelle forhandlinger forhandle på egne vegne. Dette innebærer at den aktuelle personen forlater møterommet mens vedkommende krav forhandles. Forhandlingen gjennomføres av en annen i delegasjonen (leder må eventuelt delegere fullmakten til en annen) eller gi fullmakt til en annen organisasjon om å forhandle angjeldende krav. Partene skal respektere resultatet av forhandlingene og kommunisere ut at dette er resultatet av en enighet man har kommet fram til etter en forhandling

6.4 Orientering til de ansatte

Arbeidsgiver og tillitsvalgte orienteres om resultatet av forhandlingene før de ansatte informeres.. Hvordan dette praktisk gjøres avtales av partene lokalt. Ved fristens utløp er det arbeidsgiver via linjeleder som har ansvar for å orientere sine medarbeidere om resultatet. Organisasjonene har også anledning til å informere egne medlemmer om lønnsendringer på tilsvarende måte.

6.5 Innsyn i lønnsopplysninger og forhandlingsresultat

Lønnsopplysninger er offentlig informasjon, jf. offentleglova. Både tillitsvalgte og ansatte kan derfor be om innsyn i dokumenter som viser lønsplassering for ansatte. Forsvaret praktiserer

innsynsretten overfor tillitsvalgte slik at lønnsopplysningene gis elektronisk. Tillitsvalgte har et selvstendig ansvar for å behandle opplysningene i tråd med bestemmelsene i personopplysningsloven. Protokollen fra forhandlingene er offentlig og ansatte har rett til innsyn etter offentleglovas bestemmelser.

6.6 Varighet og evaluering

Lønnspolitikken gjelder fra avtaledato. Lønnspolitikken og/eller vedlegg kan sies opp med 3 måneders skriftlig varsel, alternativt kan det kreves reforhandling innen 3 måneder fra skriftlig beskjed om dette er levert øvrige parter.

Hovedevalueringen skal knyttes opp til hovedoppgjøret i staten.

I mellomoppgjør skal det gjøres en enklere evaluering knyttet opp mot resultater av sentrale forhandlinger. Hvis enkelte bestemmelser i lønnspolitikk ikke synes å virke etter hensikten kan de også vurderes i forbindelse med mellomoppgjøret.
