

## Lokal lønnspolitikk for virksomheten Direktoratet for Samfunnssikkerhet og beredskap fra 1. mai 2014 - 30. april 2016

Dokumentet er forhandlet mellom partene i DSB den 20. mai 2014. Partene oppnådde enighet om en lokal lønnspolitikk.

Tønsberg 20. mai 2014

Arbeidsgiver ved Kirsten Agerup



---

Samfunnsviterne ved Elisabeth Næss



---

Juristforbundet ved Suzanne H. Norvang



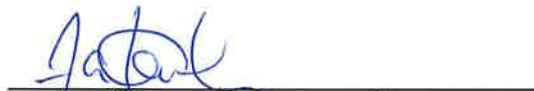
---

NTL ved Jon Dørmenen



---

STAFO ved Jan Arne Karlsen



---

Tekna ved Stein Henrik Nielsen



---

## 1 Rammebetingelser

### Innledning

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) er underlagt Justis- og beredskapsdepartementet (JD). DSBs hovedkontor ligger i Tønsberg. I tillegg består direktoratet av 27 lokasjoner/tjenestesteder som er fordelt over hele landet. (20 sivilforsvarsdistrikter, to skoler og fem tilsynsregioner). Pr. 31. desember 2013 er det 644 ansatte i DSB.

Vår virksomhetsidè er: DSB skal ha oversikt over risiko og sårbarhet i samfunnet. Direktoratet skal være pådriver i arbeidet med å forebygge ulykker, kriser og andre uønskede hendelser, og sørge for god beredskap og effektiv ulykkes- og krisehåndtering.

Vårt ansvar på samfunnssikkerhetsområdet omfatter nasjonal, regional og lokal sikkerhet og beredskap, Sivilforsvaret, brann- og elsikkerhet, industri- og næringslivssikkerhet, farlige stoffer og produkt- og forbrukersikkerhet.

Direktoratet har både tilsyns- og forvaltningsansvar, der det forebyggende arbeidet er en av grunnpilarene. Vi er en kunnskapsorganisasjon, med virkemidler som spenner fra tilsyn, øvelser, opplæring/kompetanseutvikling, analyse og utredning, regelverksutvikling og internasjonalt arbeid.

DSB er også en beredskapsorganisasjon. Dette innebærer at enkelte medarbeidere har operative funksjoner, roller, ansvar og oppgaver i forbindelse med kriser og uønskede hendelser. Beredskapen er innrettet slik at spesielle oppgaver ivaretas døgnet rundt gjennom vaktordninger. Dersom kriser eller uønskede hendelser inntreffer må organisasjonen være beredt til ekstraordinær innsats. Dette krever fleksibilitet, både i organisasjonen og hos den enkelte og det forventes at ansatte stiller opp når situasjonen krever det. Beredskapssituasjoner kan være krevende. I slike tilfeller er det særlig viktig med en robust organisasjon. Gjennom Sivilforsvaret forvaltes også en forsterkningsressurs med 8000 tjenestepliktige. I tillegg er det etablert beredskapsordninger for internasjonal humanitær bistand.

DSBs personalpolitikk beskriver både de forventningene som stilles til ansatte i DSB, og hva de ansatte kan forvente av virksomheten. Personalpolitikken beskriver hvordan vi ønsker at organisasjonen skal rekruttere, forvalte og utvikle personalressursene på best mulig måte, slik at direktoratet kan oppfylle sitt samfunnsoppdrag. DSBs overordnede mål for personalpolitikken er å utvikle en robust og fremtidsrettet organisasjonen der alle tar ansvar.

Personalpolitikken tar for seg alle faser i arbeidsforholdet i DSB, med hovedområdene rekruttering, kompetanse- og karriereutvikling, likestilling, ledelse, personaloppfølging og avslutning av arbeidsforhold.

Lønnspolitikken er et av flere verktøy og virkemidler som skal bidra til å sette DSB i stand til å oppfylle sitt samfunnsoppdrag, og for å ivareta medarbeidernes fag- og karriereutvikling i tråd med virksomhetens behov og personalpolitiske målsettinger. Lønnspolitikken skal ivareta ansatte i alle livsfaser.

Partene har et felles ansvar for at lønnspolitikken blir brukt og etterlevd. Arbeidsgiver har et spesielt ansvar for at lønnspolitikken som styringsverktøy blir implementert i hele virksomheten.

Arbeidsgiver har en plikt til å ivareta uorganiserte medarbeidere og sørge for at de sentrale tillitsvalgte får en forsvarlig lønnsutvikling.

### Hovedtariffavtalen i Staten

Hovedtariffavtalen (HTA) legger grunnlaget for lønnsdannelsen i Staten. Lønnsdannelsen skjer gjennom lønnsfastsettelse ved rekruttering og ved lokale lønnsforhandlinger. Gjennom de sentrale forhandlingene fastsettes en egen pott til årlig lokale forhandlinger. I tillegg kan DSB gjennomføre forhandlinger knyttet til konkrete utfordringer som for eksempel for å rekruttere eller beholde.

#### a) Lønnsdannelse ved rekruttering

- Tillitsvalgte orienteres om den lønn stillingen kunngjøres med. Tillitsvalgte kan kreve å få drøftet lønsplasseringen, jf. HTA pkt. 2.3.8, jf. personalreglementet.
- Arbeidsgiver kan innen 12 måneder etter tilsetning i virksomheten, og ved overgang fra midlertidig til fast tilsetning vurdere arbeidstakerens lønsplassering på nytt innenfor stillingens lønnsalternativer, jf. HTA pkt. 2.3.8.

#### b) Lønnsdannelse ved lokale forhandlinger

- Forhandlinger om sentralt avsatt pott, jf. HTA pkt. 2.3.3, og evt. økonomiske midler avsatt fra virksomheten.
- Forhandlinger knyttet til konkrete utfordringer, jf. HTA pkt. 2.3.4 Dette er lønnsmidler som må dekkes av DSBs eget budsjett.
- Produktivitetsavtale/effektiviseringstiltak etter HTA pkt. 2.3.5.
- HTA pkt. 2.3.6 gir anvisning på hvilke virkemidler som kan benyttes ved lønsplasseringer.

### Lokal lønnspolitikk

I hovedtariffavtalen i Staten forutsettes det at virksomheten har en lokal lønnspolitikk.

Lønnspolitikken er utformet i tråd med Statens Personalhåndbok kap. 6.3.3.2 som gir retningslinjer for utformingen av lokal lønnspolitikk.

Lønnspolitikken er utarbeidet i et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene i DSB og synliggjør prinsippene for lønnsdannelsen i direktoratet. Lønnspolitikken er et verktøy for begge parter, og bidrar til forutsigbarhet og enhetlig praksis.

## 2 Mål for lønnspolitikken i DSB

Lønnspolitikken skal bidra til at virksomheten sikrer og utvikler den kompetansen som er nødvendig for å oppfylle DSBs målsettinger og samfunnsoppdrag.

Lønnspolitikken er et verktøy for å rekruttere, motivere og beholde kvalifiserte medarbeidere.

Lønnspolitikken skal bidra til reell likestilling mellom kjønnene, jf lov om likestilling § 5.

Lønnspolitikken skal bidra til at alle ansatte i DSB skal ha likeverdige muligheter til å få vurdert om det foreligger grunnlag for lønnsopprykk.

### 3 Kriterier ved fastsettelse og endring av lønn

Kriterier for lønnsfastsettelse skal benyttes for å fremme DSBs mål for lønnspolitikken. Partene skal etterstrebe en felles forståelse for bruk og oppfølging av kriteriene i hele virksomheten.

Lønnsdannelsen i DSB skjer med grunnlag i DSBs mål, rammer og utfordringer og med utgangspunkt i vurdering av stillingens innhold, sammenlignbare stillinger, personvurdering og konkurransedyktige lønnsbetingelser:

**a) Vurdering av stillingens innhold**

- Arbeidsoppgavenes kompleksitet
- Krav til formalkompetanse
- Krav til realkompetanse
- Krav til selvstendighet og ansvar
- Eventuelle endringer i stillingens innhold

**b) Vurdering av person**

- Resultat og innsats
- Initiativ
- Samarbeid og kunnskapsdeling (tverrfaglig arbeid)
- Fleksibilitet
- Kompetanseutvikling

**c) Vurdering av konkurransedyktig lønn**

- For å beholde kvalifiserte medarbeidere skal det tilbys konkurransedyktig lønn i forhold til sammenlignbare stillinger og i forhold til markedssituasjonen.
- Ved rekruttering skal det tilbys konkurransedyktig lønn i forhold til sammenlignbare stillinger og i forhold til markedssituasjonen.

I tillegg til kriteriene ovenfor vurderes ledere også ut fra følgende lederprinsipper:

- Ledere som skaper resultater ved å vektlegge kvalitet, samarbeid og handlekraft.
- Ledere som er tydelige gjennom klare målformuleringer, prioriteringer og beslutninger.
- Ledere som gir tilbakemelding og legger til rette for kompetanseutvikling og læring.
- Ledere som er til stede for den enkelte, anerkjenner mangfold og tar ansvar for helheten.
- Ledere som stimulerer til nytenkning og utfordrer etablerte handlingsmønstre og tåler at andre gjør det.

### 4 Utfordringer i DSB

Nedenfor gis en beskrivelse av partenes oppfatning av utfordringene for DSB i løpet av de nærmeste årene.

DSB har de senere årene lyktes i arbeidet med å utjevne lønsmessige skjevheter i virksomheten. Vi har hatt en god lønnsvekst i DSB og sammenlignet med tilsvarende virksomheter har vi et lønnsnivå som ligger på gjennomsnittet for sammenlignbare stillinger.

Denne utviklingen avspeiler seg også i at lønn utgjør stadig mer av den totale budsjetttrammen. I 2013 utgjorde lønn vel 60 % mot varer og tjenester som utgjorde 40 % av den totale

budsjettrammen. Det er viktig at balansen mellom lønn og varer og tjenester opprettholdes på et nivå som ikke går ut over direktoratets leveranser av tjenester.

Ser vi på alderssammensetningen i DSB, er vi nå inne i en fase med økende turnover som følge av at stadig flere ansatte går av, eller kan gå av med alderspensjon. Tall for 2013 viser at 46 % (299) av alle ansatte er over 50 år og av disse er ca 33 % (97) mellom 60 og 69 år. Det betyr at vi på sikt må erstatte stadig flere medarbeidere. Ser vi på alderssammensetningen er det ingeniørgruppen som har den høyeste turnoveren p.t. og denne utviklingen vil også fortsette. Det er derfor viktig å arbeide systematisk med å rekruttere inn unge ingeniører, beholde seniormedarbeiderne lengst mulig og utvikle gode systemer for å overføre kompetansen.

Undersøkelser i statlig sektor viser at unge arbeidstakere har andre forventninger til lønn og lønnsutvikling sammenlignet med øvrige arbeidstagere. Det er også slik at de gjennomgående har høyere utdanning enn tidligere. Det vil kunne medføre at en stadig større andel av budsjettet må gå til lønn fordi årsverkene blir dyrere.

Med en utvikling der hvert enkelt årsverk blir dyrere vil det på sikt medføre at vi må redusere antall ansatte.

Dersom vi ikke har økonomisk handlefrihet, vil utviklingen også kunne bidra til å forsterke uønskede lønnsmessige skjevheter mellom nyansatte og øvrige medarbeidere i DSB.

DSBs målsetning innen kompetanse er at DSB har landets beste kompetansemiljøer innen strategisk viktige fagområder, og skal være en etterspurt aktør innen samfunnssikkerhet og beredskap.

For å lykkes med å rekruttere den kompetansen vi har behov for framover er vi avhengig av at DSB har et godt omdømme i markedet. I tillegg er vi avhengig av å kunne tilby konkurransedyktige arbeidsvilkår og lønnsutvikling. Som nevnt ovenfor har DSBs lønnspolitiske dokument en virkeperiode på to år. De utfordringene og tiltakene som adresseres nedenfor vil være gjeldende for denne perioden.

#### **a) Rekruttering til stillinger i DSB**

I løpet av de siste årene viser rekrutteringsprosesser i DSB at det i hovedsak er ingeniørene som er den mest konkurransutsatte gruppen, særlig de på mastergradsnivå. Utviklingen viser at det har vært utfordringer knyttet til å få tilstrekkelig antall søkere, og innstilte kandidater til stillinger har takket nei på grunn av et for lavt lønnstilbud.

Når det gjelder andre stillingsgrupper i direktoratet så har vi p.t. få eller ingen utfordringer med å rekruttere kompetent arbeidskraft.

#### **Tiltak:**

Partene er enige om at ved rekruttering skal det tilbys konkurransedyktig lønn basert på markedssituasjonen. Stillinger skal kunngjøres med enten deler av spennet, eller det kronebeløp som er realistisk for stillingen. Vurderes konkret i enkelte tilfelle hele spennet og lønnsnivået som tilbys skal avspeile markedssituasjonen.

#### **b) Beholde ønsket kompetanse i DSB**

I 2013 hadde direktoratet en turnover på ca 10 %. Største delen av frafallet i denne perioden skyldtes avgang til pensjon. I den samme perioden hadde ingeniørgruppen en turnover på ca 13 %, mens rådgivergruppen hadde en turnover på om lag 7 %.

Det betyr at vi så langt ikke har hatt store utfordringer knyttet til å beholde medarbeidere i DSB. Vi erfarer imidlertid økt fokus og misnøye med manglende lønnsutvikling og skjevheter mellom nyansatte og øvrige ansatte. Det er flere som gir uttrykk for at de vil søke seg vekk på grunn av for dårlig lønnsutvikling. Det vil være kritisk for DSB å miste dyktige medarbeidere innenfor de ulike stillingsgruppene.

I DSB har vi som følge av alderssammensetningen behov for å legge til rette for å beholde seniorenene. I løpet av de nærmeste årene vil vi få et stort frafall av for eksempel ingeniører på grunn av alderspensjonering. Det betyr at det er viktig å legge til rette for å få seniorer til å stå lenger i jobb og beholde dyktige ingeniører i DSB.

**Tiltak:**

Partene er enige om at direktoratet må benytte 2.3.4 forhandlinger aktivt for å beholde ønsket kompetanse. Det må tilbys konkurransedyktig lønn.

**c) Uønskede lønsmessige skjevheter innenfor samme stillingsgrupper**

Ser vi på lønnsnivået i DSB fra 2010 og framover, viser utviklingen at det er forskjeller i lønnsnivå mellom nyansatte og øvrige ansatte innenfor visse stillingsgrupper. De største forskjellene finner vi innenfor gruppene sivilforsvarsinspektører og sjefingeniører.

Sammenligner vi lønnsnivået for samme stillingsgrupper mellom tjenestestedene ser vi at regionskontorene har den høyeste avlønningen av sjefingeniørene og senioringeniørene. For sjefingeniørene har dette også sammenheng med at fem av disse er regionsjefer. Det er også ulikheter i avlønning av seniorrådgiverne mellom avdelingene på hovedkontoret.

Vi erfarer økt fokus på og misnøye i organisasjonen i forhold til uønskede skjevheter mellom nyansatte og øvrige medarbeidere. Partene er enige om at direktoratet bør tilstrebe at uønskede skjevheter ikke får utvikle seg over for lang tid.

**Tiltak:**

Partene er enige om å benytte 2.3.3 forhandlingene til å rette opp i uønskede skjevheter innenfor samme stillingsgrupper.

**c) Balansert lønnsutvikling i DSB**

Med balansert lønnsutvikling mener vi den enkelte medarbeiders lønnsutvikling sammenlignet med andre i tilsvarende eller samme stillingsgruppe i DSB.

Lønnsutviklingen i direktoratet fra 2007 og fram til og med 2013 har vært ulik for de ulike stillingsgruppene. Rådgivergruppen har hatt en lavere lønnsutvikling sammenlignet med ingeniørgruppen. For ansatte i Sivilforsvaret har sivilforsvarsbetjentene og sivilforsvarsinspektørene hatt en lavere lønnsutvikling sammenlignet med adjutantene. Dette gjelder også stillingsgrupper i Sivilforsvaret som er sammenlignbare med stillingsgrupper ved hovedkontoret, for eksempel adjutanter og førstekonsulenter.

Vi erfarer økt fokus på og misnøye med manglende lønnsutvikling innenfor de fleste stillingsgrupper i DSB.

Det er krav i HTA når det gjelder muligheten for en positiv lønnsutvikling også for ansatte som har vært eller er i lønnende permisjoner, har hatt fravær i forbindelse med omsorgsoppgaver, og er tilknyttet DSB i midlertidig stillinger. Det er også et krav om å ivareta ansatte i ulike livsfaser, med særskilt fokus på seniorgruppen.

**Tiltak:**

Partene er enige om å benytte 2.3.3 forhandlingene til å få en balansert lønnsutvikling for ansatte i DSB.

**d) Faglige karriereveier**

Partene er enige om betydningen av å legge til rette for karriereutvikling internt. Karriereutvikling for den enkelte kan enten skje gjennom en faglig karriereutvikling eller gjennom avansement til lederstilling. For faglig karriereutvikling er det åpnet for at det kan brukes stillingskoder som skal støtte opp under dette. DSB er en stor og mangfoldig arbeidsplass og interne forflytninger av midlertidig karakter kan også gi muligheter til karrieremessig utvikling på sikt.

**Prosjektleder (kode 1113)**

- relevant utdanning fra universitet/høyskole tilsvarende mastegrad
- lang erfaring kan kompensere for utdanningsgrad
- dokumenterte resultater
- analytisk og god vurderingsevne
- ha evne til å ta ansvar og jobbe selvstendig
- samarbeider godt og har evne til å etablere og vedlikeholde faglig nettverk
- bidra til faglig utvikling av virksomheten
- evne til å ta initiativ, og til å planlegge og organisere arbeidet

Prosjektleder i større prosjekter tilstås et funksjonstillegg på B- tabellen i prosjektperioden. Funksjonstillegget vurderes innenfor rammen av 3- 5 lønnstrinn på A- tabellen og fastsettes administrativt av stillingens nærmeste foresatte, etter samråd med HR. Funksjonstillegget gis i tillegg til lønn i ordinær stilling. Prosjektleder beholder opprinnelig stillingsbetegnelse i prosjektperioden.

**Utredningsleder (kode 1114)**

- relevant utdanning fra universitet/høyskole tilsvarende mastegrad
- lang erfaring kan kompensere for utdanningsgrad
- dokumenterte resultater
- analytisk og god vurderingsevne
- ha evne til å ta ansvar og jobbe selvstendig
- samarbeider godt og har evne til å arbeide på tvers i organisasjonen
- bidra til faglig utvikling av virksomheten
- evne til å ta initiativ og til å planlegge og å organisere arbeidet
- evne til å fatte større beslutninger innenfor fagområdet

Utredningsleder tilstås minimum lønnstrinn 70.

**Fagdirektør (kode 1538)**

- relevant utdanning fra universitet/høyskole tilsvarende mastergrad
- som hovedregel krav om 10 års relevant erfaring innen det aktuelle spesialområdet
- dokumenterbare resultater

- evne til å analysere, utrede, lede og evaluere større prosjekter/oppgaver
- tungt faglig veiledningsansvar innenfor et større fagfelt
- kontakt på bredt plan i organisasjonen og selvstendig kontakt med andre myndigheter
- representere DSB utad

Fagdirektør tilstås minimum lønnstrinn 75. Beslutning om bruk av stillingskoden fagdirektør skal treffes av direktøren for direktoratet.

Tiltak: medarbeider/lønnssamtale er en arena for å diskutere forventninger knyttet til bl.a. karriereutvikling.

## 5 Overordnede forutsetninger for de lokale lønnsforhandlingene

### Parter

Forhandlingene gjennomføres mellom arbeidsgiver og primærorganisasjonene, jf. HTA pkt 2.1.

### Fullmakter

Hovedansvaret for forberedelser og forhandlinger er delegert til avdelingsdirektør for avdeling HR. Avdelingsdirektør eller fullmektig skal være tilgjengelig under forhandlingene.

### Samtale om lønn

Nærmeste leder med personalansvar er ansvarlig for at medarbeider gis tilbud om en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling. En slik samtale legges inn som del av medarbeidersamtalen. Medarbeider kan også be om en lønnssamtale. Leder skal ikke gi løfter eller inngå avtale om justering av lønn i denne samtalen.

Lønnssamtalen skal avklare forventningsgrunnlaget og skape nærhet til lønnsfastsettelsen. Gjennom samtalen skal medarbeider gi nærmeste leder med personalansvar tilbakemeldinger om hvilke forventninger vedkommende har til egen lønns- og karriereutvikling. Arbeidsgiver skal gi medarbeideren tilbakemeldinger på jobbutførelsen og utviklingspotensialet.

Samtalen skal gjennomføres mellom medarbeider og nærmeste leder med personalansvar.

### Etikk i forhandlingsprosessen

Partene forutsetter følgende:

- Opplysninger og argumentasjon som fremkommer i løpet av forhandlingsprosessen om krav og tilbud skal behandles konfidensielt
- Opplysninger som fremkommer om enkeltpersoner i løpet av forhandlingsprosessen skal behandles konfidensielt og ikke bringes videre
- Dersom det foreligger et lønnskrav på noen som selv deltar i forhandlingsdelegasjonen, skal vedkommende fratre når eget krav behandles, jf HTA pkt 2.2.4 nr 7

### Protokollen

Protokollen underskrives av partenes forhandlingsleder, og hver av partene får et eksemplar. Dersom partene er uenige skal partenes standpunkter gå frem av protokollen. Partene kan kreve



protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har tatt, jf. HTA pkt 2.2.6.

Protokollen skal ikke publiseres på internett eller intranett, jf. forskriftene i offentleglova § 7.

## **6 Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger**

### **6.1 Årlige lokale lønnsforhandlinger etter HTA 2.3.3**

#### **Forberedende møte**

I forkant av forhandlingene gjennomføres i medhold av HTA pkt. 2.2.4 et forberedende møte mellom partene. Formålet er å klarlegge grunnlaget for forhandlingene, økonomiske rammer, diskutere hvordan sentrale føringer og eventuelle lokale føringer skal ivaretas, status for lokal lønnsutvikling, lønnsstatistikk, lønnspolitiske hensyn samt praktisk gjennomføring av forhandlingene.

Til det forberedende møtet skal statistikk og oversikter være sendt ut til partene, jf. nedenfor bokstav c).

#### **Personal- og lønnsoversikt. Statistikk**

Det skal i forberedelsene til lokale forhandlinger legges frem en oppdatert personal- og lønnsoversikt der det fremkommer følgende: Kjønn, navn, stillingskode, stillingsbetegnelse, lønsspenn/lønnstrinn, tjenestested, alder og ansiennitet, jf. særavtale om lønns- og personalregister.

#### **Oversendelse av krav og frister**

Første tilbud fra arbeidsgiver skal gjenspeile krav både fra arbeidsgiver og organisasjonene, jf. HTA § 2.2.4.

#### Krav fra arbeidstaker

Kravet sendes gjennom ansattes organisasjoner til avdeling HR. Fristen for krav er to uker før forhandlingen gjennomføres.

#### Krav fra arbeidsgiver

Nærmeste leder fremmer krav til avdelingsdirektør på hovedkontoret. Avdelingsdirektør avgjør om kravet skal fremmes eller ikke. Avdelingsdirektørene sender prioriterte kravlister til HR som sammenstiller dette til DM. I oversendelse fra avdelingsdirektørene skal det sies noe om hvilke kriterier den enkelte avdelingsdirektør begrunner sine krav med. Frist for krav er senest fire uker før forhandlingene.

#### Arbeidsgivers første tilbud

Avdelingen for HR sammenstiller deretter alle krav som er kommet inn fra både arbeidsgiver- og arbeidstaker siden og legger dette frem for DM, som igjen beslutter arbeidsgivers 1. tilbud. Arbeidsgivers første tilbud skal gjenspeile både arbeidstaker og arbeidsgivers krav. Arbeidsgivers første tilbud legges frem senest tre dager før forhandlingen skal gjennomføres.

#### **Forhandlingssted**

Saken legges frem for partene i møte. Forhandlingene foregår i DSBs lokaler i Tønsberg.

### **Informasjon og effektivering av resultat fra forhandlinger**

Nærmeste leder informerer medarbeider om resultatet. De som ønsker det skal også få en begrunnelse for utfallet av forhandlingene.

Etter at forhandlingene er avsluttet, er protokollen offentlig. Dette innebærer at ansatte har innsynsrett, jf. offentleglova §§ 3 og 9. Dersom man ønsker innsyn, skal den enkelte få lese protokollen eller få en papirkopi etter henvendelse til avdeling HR.

### **Sperrefrist**

Ved årlige forhandlinger etter HTA pkt 2.3.3 er det enighet om en sperrefrist på tre virkedager, slik at lederne har mulighet til å informere de ansatte om resultatet før protokollen gjøres offentlig.

### **Evaluering**

Evaluering av 2.3.3-forhandlingene skal gjennomføres innen tre uker etter at forhandlingene er sluttført, dersom partene ikke blir enige om et annet tidspunkt.

### **Tvist**

Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler, jf. HTA pkt. 2.3.9.1.

## **6.2 Hovedtariffavtalen 2.3.3 femte ledd. Avtale om lønnsforhandlinger for neste ledernivå**

Ved forhandlingssted der øverste leder er tatt ut av hovedtariffavtalen, kan øverste leder etter avtale med de tillitsvalgte fastsette lønnsendring for ledere på neste ledernivå, som er omfattet av hovedtariffavtalen, jf. 2.3.3 femte ledd.

Det er enighet om at med neste ledernivå menes i DSB de lederne som rapporterer direkte til direktøren, det vil si avdelingsdirektørene.

I DSB er det med dette inngått avtale om at øverste leder fastsetter lønnsendring for avdelingsdirektørene. Lønnsendring for avdelingsdirektører betinger dekning på virksomhetens budsjett, utover sentralt fastsatt pott.

## **6.3 Hovedtariffavtalen pkt 2.3.4. Forhandlinger på særlig grunnlag**

Hovedtariffavtalen pkt 2.3.4 setter tre alternative vilkår for lønnsfastsettelse:

- 2.3.4 (1a) "vesentlige endringer", (1b) "effektiviseringstiltak mm" og
- 2.3.4 (1c) "omorganiseringer/organisatoriske endringer"
- 2.3.4 (2) "rekruttere eller beholde" og "ekstraordinær arbeidsinnsats"
- 2.3.4 (3) "lønnforskjell som ikke kan forklares med annet enn kjønn"

Krav fremmes fortløpende og forhandles senest innen 14 dager.

## **Oversendelse av krav**

### Krav fra arbeidstaker

Kravet sendes gjennom ansattes organisasjon til avdeling HR.

### Krav fra arbeidsgiver

Nærmeste foresatte fremmer krav til avdelingsdirektør. Avdelingsdirektør avgjør om kravet skal fremmes eller ikke. Krav fremmes til avdeling HR.

## **Forhandlingssted**

Saken fremlegges for partene enten i møte eller pr telefon. Godkjennelse gis enten i møte, pr telefon eller e-post. Forhandlingene i møte foregår i DSBs lokaler i Tønsberg. Det skal utarbeides egen protokoll.

De øvrige primærorganisasjonene varsles om 2.3.4 forhandlinger, jf. HTA pkt 2.2.1.

## **Hovedtariffavtalen pkt 2.3.4 nr. 1 a) "vesentlig endring"**

Hovedtariffavtalen pkt 2.3.4 nr.1 a) er en unntaksbestemmelse som på nærmere angitte vilkår skal ivareta særlige behov for lønnsjustering som oppstår mellom de ordinære forhandlingene.

Det er et vilkår for forhandlinger etter pkt 2.3.4 nr.1a) at det må ha skjedd *vesentlige endringer* i det ansvaret som er lagt til grunn ved fastsetting av arbeidstakerens lønn. Dette innebærer at en må vurdere forskjellen i arbeidstakerens arbeid og ansvar på kravtidspunktet og på et tidligere tidspunkt. Utgangspunktet for vurderingen er det tidspunktet arbeidstakeren fullt ut oppfylte de krav som settes til alminnelig utføring av vedkommendes stilling. En må derfor se bort i fra den perioden da arbeidstakeren fikk opplæring i stillingen.

Det er ikke tilstrekkelig grunnlag for å bruke bestemmelsen at en arbeidstaker har fått nye oppgaver. Det skjer for de fleste arbeidstakere. Det avgjørende er at arbeidstakeren får oppgaver som ligger kvalitativt på et høyere nivå enn tidligere. I tillegg må de oppgaver som er kvalitativt forskjellige fra tidligere ha et omfang som gjør endringen vesentlig. De bør utgjøre en stor del av arbeidstakerens arbeidsdag. Kravet om vesentlig endring går derfor både på oppgavenes nivå og omfang. Endringene kan ha skjedd i den senere tid eller gradvis over lengre tid, jf. Statens Personalhåndbok pkt. 6.3.2.

Det legges stor vekt på begrunnelsene for kravene, slik at endringene kommer klart frem.

Dersom partene ikke blir enige, kan saken bringes inn for Statens lønnsutvalg i samsvar med tjenestetvistlovens regler, jf. HTA pkt. 2.3.9.1. (gjelder forhandlinger etter pkt. 2.3.4.1 a) og b).

### Begrunnelsen for vesentlige endringer skal inneholde:

- kort beskrivelse av tidligere arbeidsoppgaver/-nivå med utgangspunkt i ev stillingsbeskrivelse og kriterier for lønnsdannelse
- begrunnelse med spesiell vekt på endringene i arbeidsforholdet (se ovenfor).

### **Hovedtariffavtalen pkt 2.3.4 nr. 2 – ”å rekruttere, beholde eller ekstraordinær arbeidsinnsats”**

Etter avtale med de tillitsvalgte kan det etter pkt 2.3.4. nr 2 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 arbeidsinnsats.

Seniorpolitiske argumenter kan inngå som begrunnelse for å beholde arbeidskraft.

Dersom partene ikke blir enige, kan tvisten ikke ankes, jf. HTA pkt. 2.3.4 nr. 2.

#### Begrunnelsen for å beholde skal inneholde:

At det er en reell fare for å miste medarbeideren. Det vil si at det er tydelig uttalt at vedkommende vil søke seg over i en annen stilling, det er ikke nødvendig med et skriftlig tilbud fra en annen arbeidsgiver. Det bør fremgå av begrunnelsen hvorfor det er avgjørende å beholde medarbeiderens kompetanse. En beskrivelse av hvilke oppgaver som evt. vil bli skadelidende og viktigheten av dem vil også telle med i vurderingen.

Medarbeiderens lønnskrav og nærmeste leders synspunkter evt. alternativt forslag til lønnstilbud bør klart fremkomme.

#### Begrunnelsen for ekstraordinær arbeidsinnsats skal inneholde:

Det skal fremkomme hva vedkommende har gjennomført av oppgaver som ligger utover det som kan forventes i forhold til krav som er ligger innenfor stillingen. Poenget er at DSB ønsker å belønne innsats.

### **Informasjon**

Ved krav fra arbeidsgiver informerer nærmeste leder medarbeider om resultatet. De som ønsker det skal også få en begrunnelse for utfallet av forhandlingene.

Ved krav fra organisasjonene skal tillitsvalgte informere medarbeider om resultatet.

## **7 Tvist**

Det vises til bestemmelser gitt i HTA pkt. 2.3.9.

## **8 Varighet**

Lønnspolitisk dokument følger Hovedtariffavtalens tariffperiode.