



FORSVARSDEPARTEMENTET

---

Instruks for personellforvaltningen i  
Forsvarsdepartementet og underliggende etater  
(forsvarssektoren)

01.04.2020

---

## Innhold

1	Innledning.....	4
1.1	Formål .....	4
1.2	Virkeområde .....	4
1.3	Mål .....	4
2	Personell og personellforvaltning.....	5
2.1	Personellforvaltning.....	5
2.2	Personalreglement .....	5
2.3	Sivilt tilsatte .....	6
2.4	Militært tilsatte .....	6
2.4.1	Militære personellkategorier og karriereveier .....	7
2.4.2	Spesielle kategorier militært tilsatte (SKMT) .....	8
2.5	Lærlinger .....	8
2.6	Lønnspolitikk.....	9
2.6.1	Innledning.....	9
2.6.2	Lønn og insentiver .....	9
2.6.3	Retningslinjer ved arbeidskonflikt i staten .....	10
3	Rekruttering og anvendelse.....	10
3.1	Innledning og fellesføringer.....	10
3.2	Sivilt tilsatte .....	11
3.3	Militært tilsatte .....	12
3.3.1	Tilsettingsordningen .....	12
3.3.2	Disponeringsordningen .....	14
3.4	Internasjonale operasjoner .....	15
3.4.1	Beordringsplikt .....	15
3.4.2	Kvalifikasjonskrav .....	15
3.4.3	Forberedende tjeneste og beordring til tjeneste i internasjonale operasjoner	15
3.4.4	Fritak for beordring til tjeneste i internasjonale operasjoner .....	16
4	Utvikle personell og kompetanse .....	16
4.1	Innledning og fellesføringer.....	16
4.2	Sivilt tilsatte .....	16
4.3	Militært tilsatte .....	17
4.3.1	Avansementsordningen .....	17

4.3.2	Utdanningsordningen .....	19
4.4	Lærlinge- og praksiskandidatordningen for militære .....	20
5	Avvikle .....	20
5.1	Fratreden.....	20
5.2	Suspensjon, oppsigelse og avskjed.....	21
5.3	Omstilling og intern fortrinnsrett .....	22
5.4	Bonus.....	23
5.5	Avskjed med redusert lønn .....	24
Vedlegg:	.....	26
A)	Instruks om utvelgelse til høyere militære stillinger .....	26
B)	Retningslinjer ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering .....	26

# 1 Innledning

## 1.1 Formål

Formålet med denne instruksjonen er å skape et grunnlag for en mer helhetlig personellforvaltning av både sivilt og militært tilsatte, strategisk kompetanseledelse og forenkling av forvaltningen.

For de militært tilsatte fastsetter instruksjonen også tilpasninger og regelverk innenfor de overordnede rammene i ordningen for militært tilsatte.

Instruksjonen gir nødvendige strategiske rammer, konkretiseringer og føringer for forvaltningen, herunder sektorfelles tiltak for forvaltningen av sivilt tilsatte og praktisering av lærlingeordningen.

Instruksjonen skal utgjøre grunnlaget for virksomhetenes interne forvaltningsbestemmelser.

## 1.2 Virkeområde

Denne instruksjonen gjelder for sivilt og militært tilsatte i forsvarssektoren. Militært tilsatte utgjør personellkategoriene offiserer, befal og grenaderer og konstabler. Instruksjonen gjelder også for militært tilsatte som er disponert i stillinger utenfor forsvarssektoren.

Personell som frivillig inngår kontrakt om tjenesteplikt i Forsvaret er ikke omfattet av denne instruksjonen. Rettigheter og plikter for de som frivillig påtar seg en tjenesteplikt skal fremgå av kontrakten.

## 1.3 Mål

Kompetansereformen og forsvarssektorens HR-strategi legger til grunn at sektoren skal være en moderne kompetanseorganisasjon med riktig kompetanse til rett tid. Instruksjonens mål konkretiserer deler av HR-strategiens mål i et personellforvaltningsperspektiv samtidig som de skal underbygge instruksjonens formål.

Virksomhetene skal arbeide for å oppnå følgende mål:

1. tiltrekke, rekruttere, utvikle og beholde personell med riktig og mangfoldig kompetanse
2. helhetlig styring og fleksibel anvendelse av kompetansebeholdningen i forsvarssektoren
3. økt kompetanseflyt innad i forsvarssektoren og mot resten av samfunnet
4. målrettet og effektiv kompetanseutvikling av både bredde- og dybdekompetanse
5. møte behovet for faglig kontinuitet og forutsigbarhet for tilsatte
6. tilstrekkelig fleksibilitet til å sikre en balansert personellstruktur over tid
7. effektiv personellforvaltning for å understøtte operativ virksomhet
8. legge til rette for medbestemmelse og samhandling med tillitsvalgte

## **2 Personell og personellforvaltning**

### **2.1 Personellforvaltning**

Forvaltningen av personell i forsvarssektoren skal bidra til at sektoren rekrutterer, anvender, utvikler og avvikler personell i tråd med forsvarssektorens krav og behov. Beholderperspektivet skal og må ivaretas i alle elementer i verdikjeden.

Effektiv personellforvaltning gir økt operativ evne. Samtidig er det et mål å styrke den operative evnen ytterligere gjennom effektivisering av forvaltningen. I dette ligger det å kontinuerlig arbeide med forenkling, forbedring, standardisering og digitalisering av sektorens forvaltningsprosesser.

Personellforvaltningen skal bygge på forsvarssektorens verdigrunnlag og sektorens handlingsprogram for holdninger, etikk og ledelse (HEL). I tillegg skal forvaltningen følge Etiske retningslinjer for næringslivskontakt i forsvarssektoren og Etiske retningslinjer for statstjenesten.

Som arbeidsgiver har virksomhetene det overordnede ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. Som del av dette skal alle virksomheter arbeide systematisk og målrettet for å motvirke mobbing og seksuell trakassering, og det skal foreligge tydelige retningslinjer for håndtering av denne type hendelser. Personell i forsvarssektoren skal oppleve det som trygt og enkelt å melde ifra om mobbing og seksuell trakassering.

En annen del av et forsvarlig arbeidsmiljø er at virksomhetene evner å balansere leveranser og tilgjengelige personellressurser. Personellets arbeidsbelastning skal ivaretas gjennom fastsatte systemer og rutiner.

Virksomhetene i sektoren er tilknyttet avtalen om inkluderende arbeidsliv. Det innebærer at virksomhetene skal arbeide for å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær, og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

Samarbeidet med arbeidstakeren gjennom tillitsvalgte er viktig for å fremme forståelse for og innsikt i virksomheten, og for å videreutvikle og forbedre forvaltningsprosessene.

Hovedavtalen i staten skal skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom arbeidsgiver og arbeidstakere i staten. Rettighetene etter hovedavtalen og virksomhetenes tilpasningsavtaler må utøves slik at forvaltningen gjennomfører de politiske myndigheters beslutninger, samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre.

### **2.2 Personalreglement**

Alle etater i forsvarssektoren skal ha et personalreglement hjemlet i statsansatteloven og det er virksomheten selv som har ansvar for at reglementet er i samsvar med loven. Personalreglement fastsettes etter avtale mellom ledelsen for virksomheten og de arbeidstakerorganisasjonene som har forhandlingsrett etter tjenestetvistloven i denne virksomheten. Etatens personalreglement skal forhandles og det skal være drøftinger på spørsmål som gjelder etatenes forvaltningsbestemmelser.

Personalreglementet kan ikke være i strid med denne instruksen. Denne instruksen omfatter temaer etter statsansatteloven § 5 femte ledd, § 6 andre ledd, § 7 andre og tredje ledd og § 33 første ledd, og begrenser dermed forhandlingsretten etter statsansatteloven § 2 i den grad spørsmålet er regulert i instruksen.

For Forsvarsdepartementet gjelder Personalreglement for departementene og Reglement for personalforvaltningen i departementene.

### **2.3 Sivilt tilsatte**

Sivilt tilsatte er den personellkategorien som er bredest representert i forsvarssektoren. Sivile utgjør en mangfoldig gruppe, både med hensyn til yrker, utdanning, erfaring og karriereveier.

I forvaltningen av sivilt tilsatte bør sektorperspektivet legges til grunn for virksomhetene. Sektorperspektivet skal blant annet legges til grunn ved å:

- a) skape synergier mellom virksomhetene når det gjelder utvikling og anvendelse av sivilt tilsatte i forsvarssektoren
- b) skape grunnlag for effektivisering av forvaltningen
- c) søke og initiere samarbeid med andre virksomheter på områder som kan ha effekt på tvers av sektoren
- d) øke graden av kompetanseflyt mellom virksomhetene i sektoren
- e) arbeide for løsninger som muliggjør felles stillingsutlysning i sektoren
- f) arbeide for en mer liberal praktisering av permisjon ved stillingsbytter internt i forsvarssektoren sammenlignet med stillingsbytter ut av sektoren
- g) øke antall hospiteringer internt i virksomheten, mellom virksomhetene og med virksomheter utenfor forsvarssektoren
- h) øke graden av de enkelte virksomheters kompetanse- og karriereplanlegging i lys av sektorens samlede karrieremuligheter. Spesielt gjelder dette kompetanseområder som er representert i flere eller alle virksomheter.

### **2.4 Militært tilsatte**

Rammene for forvaltningen av militært tilsatte følger av statsansatteloven, forsvarsloven, den til enhver tid gjeldende ordningen for militært tilsatte og denne instruksen. Regler gitt innenfor de overordnede rammene av ordningen for militært tilsatte, er ikke gjenstand for drøfting eller forhandling i etatene. Bestemmelsene gjelder alle militært tilsatte, også de som er beordret til stillinger i andre virksomheter i eller utenfor forsvarssektoren.

I henhold til forsvarsloven § 44, tilsettes offiserer, befal og grenaderer og konstabler på de vilkår som er fastsatt i statsansatteloven med de avvik som følger av eller i medhold av forsvarsloven. Militært tilsatte plikter å overholde reglene om tilsetting, utdanning, disponering og avansement mv. som er fastsatt i den til enhver tid gjeldende ordning for militært tilsatte. Departementet gir regler i forsvarstilsatteforskriften om hvem som skal tilsette offiserer, befal, grenaderer og konstabler, og om fremgangsmåten ved tilsetting. Reglene kan fravike fra statsansatteloven.

## **2.4.1 Militære personellkategorier og karriereveier**

Det følger av ordning for militært tilsatte at det er tre personellkategorier: offiserer, befal og grenaderer eller konstabler. Det er ulike karriereveier for personellkategoriene, men det skal være komplementære systemer. Den ene karriereveien utelukker ikke den andre, og det vil kunne være individuelle forskjeller innenfor hver karrierevei. Innenfor karrieresystemene er det spesifikke karriereveier innenfor spesifiserte fagområder. Dette skal gjenspeiles i karriere- og tjenesteplaner. Rekruttering og seleksjon skal basere seg på differensierte kriterier mellom karrieresystemene.

### **2.4.1.1 Offiserer (OF 1 til 9)**

Offiserer skal som hovedregel ha militærakademisk offisersutdanning for å kunne utøve ledelse, kommando og kontroll i forskjellige bransjer og på forskjellige nivåer i organisasjonen. Offisersutdanningen og tjenesteerfaring skal sette offiserer i stand til å planlegge, lede og gjennomføre militære operasjoner. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav i samsvar med karriere- og tjenesteplaner.

Karrieresystemet for offiserer vil, i motsetning til de andre personellkategoriene, ha et vertikalt perspektiv. For å kunne utvikle og kvalifisere offiserer til lederstillinger og til høyere offisersgrader, må det praktiseres moderat rotasjon blant offiserene.

Rekrutteringsgrunnlaget er primært personell fra sivile utdanningsinstitusjoner eller førstegangstjeneste.

### **2.4.1.2 Befal (OR 5 til 9)**

Befal skal ha militær befalsutdanning for å kunne utøve rollen som leder, utdanningsansvarlig og faglig rådgiver innenfor sine respektive kompetanseområder. Befalsutdanning bygger på den enkeltes tjenesteerfaring og kompetanse. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav i samsvar med karriere- og tjenesteplaner.

Befal skal både kunne utøve lederskap og håndverk og er bindeleddet mellom offiserer og grenaderer, konstabler og soldater i førstegangstjeneste. De er derfor sentrale i utvikling og ivaretagelse av avdelingens kultur og holdninger. Befalet representerer erfaring og kontinuitet. Karrieresystemet for befal skal både ha et horisontalt og et vertikalt perspektiv, hvor det tilrettelegges for utvikling og anvendelse av erfaringsbasert kompetanse. I det vertikale perspektivet skal det fortsatt være fokus på kontinuitet i grad og spesialisering til avgrensede kompetanseområder.

Rekrutteringsgrunnlaget er primært grenaderer og konstabler med tjenesteerfaring.

### **2.4.1.3 Grenaderer og konstabler (OR 2 til 4)**

Grenaderer og konstabler skal ha grunnleggende grenader- og konstabelutdanning for bedre å kunne forstå utøvelsen av soldatyrket. De skal gjennom daglig utdanning, trening og øving etablere faglig kompetanse og erfaring for å kunne utøve faget og det praktiske

militære håndverket. I tillegg kommer nødvendig fag- og funksjonsutdanning i tråd med tjenestens innhold og krav.

Grenaderer og konstabler representerer sammen med befalet kontinuitet og erfaring, og vil innenfor sitt spesialiserte fagfelt kunne inneha rollen som instruktører og rådgivere. Det primære skillet mellom befal og grenaderer eller konstabler går primært på lederrollen. Grenaderer og konstabler skal, med unntak av graden OR 4, ikke ha en formell lederposisjon.

Rekrutteringsgrunnlaget er personell som har gjennomført førstegangstjeneste og militære lærlinger.

#### **2.4.2 Spesielle kategorier militært tilsatte (SKMT)**

Spesielle kategorier militært tilsatte skal ha høyere sivil akademisk utdanning fra høyskole eller universitet, og som på grunn av Forsvarets behov eller etter folkerettslige krav må tilsettes i militære stillinger. Hvis personellet skal ha operative eller feltmessige funksjoner som etter krigens folkerett krever at de er lovlig stridende, bør de gis militær tilsetting. Det samme gjelder annet personell som defineres som ikke-stridende, men som skal følge militære avdelinger i operasjoner (f.eks. feltprester og sanitetspersonell).

Spesielle kategorier militært tilsatte er ikke omfattet av disponeringssystemet, men tilsettes enten som offiser, befal eller som grenader eller konstabel avhengig av stillingen som personellet skal tilsettes i.

Særlige vilkår for spesielle kategorier militært tilsatte er at de skal:

- a) ha minimum sivil bachelorgrad
- b) ha gjennomført førstegangstjeneste eller gjennomføre tilpasset militær grunnopplæring i forbindelse med tilsetting
- c) gjennomføre tilpasset kurs i militært lederskap hvis de tilsettes i stilling med offisers- eller befalsgrad

Det skal være mulig å tilsette personellet, for så å gi påkrevde militære kurs i etterkant av tilsettingen. Dette for at Forsvaret skal kunne rekruttere personell innenfor denne kategorien.

Spesielle kategorier militært tilsatte skal bære egne og tilpassede distinksjoner.

Spesielle kategorier militært tilsatte kan inneha lederposisjoner som er avgrenset til eget fagområde. Dersom personellet skal tilsettes med samme vilkår som øvrig militært tilsatte, må personellet gjennomføre militær nivådannende profesjonsutdanning.<sup>1</sup>

### **2.5 Lærlinger**

Forsvarssektoren skal være med på å øke antallet lærlingeplasser i staten, og dermed bidra til å ivareta sektorens samfunnsansvar.

---

<sup>1</sup> Nytt



Kompetanseområdene til lærlingene skal være tilpasset sektorens behov. Forsvarssektoren skal tilby lærlingeplasser innenfor kompetanseområder der det er mulighet for tilsetting eller der det er et kompetansebehov i styrkestrukturen.

Det skal legges til rette for både sivile og militære lærlingeløp.

Anvendelse av lærlingeordningen skal ses i sammenheng med karriereveier i sektoren. Lærlingeordningen skal være en rekrutteringskilde til videre karriere i sektoren.

Virksomhetene bør stimulere tilsatt personell med relevant kompetanse og funksjon til å ta fagbrev (praksiskandidatordning).

## **2.6 Lønnspolitikk**

### **2.6.1 Innledning**

Statens lønssystem forutsetter at de lokale partene i virksomhetene i forsvarssektoren har en egen lønnspolitikk. Hovedtariffavtalene i staten og Statens personall håndbok pkt. 6.3.3 inneholder retningslinjer om lokal lønnspolitikk som de sentrale partene har blitt enig om.

Lønnspolitikken skal sees i sammenheng med hele forsvarssektorens og den enkelte virksomhets overordnede mål og strategier. Virksomhetene skal arbeide for praktiske og gode arbeidsformer, slik at lønnspolitikken kan utøves på en konstruktiv og effektiv måte. Lønnspolitikken skal danne fundamentet både for fremtidige forhandlinger, og for lønnsfastsetting ved tilsetting.

Forsvarsdepartementet og underliggende etater skal årlig utarbeide lønns- og personalstatistikk.

Forsvarssektoren har en nettverksgruppe som skal arbeide for å ivareta sektorperspektivet innenfor lønn og tariff. Nettverksgruppen ledes av Forsvarsdepartementet.

### **2.6.2 Lønn og insentiver**

Lønnsvilkår m.m. for tilsatte i forsvarssektoren reguleres av Hovedtariffavtalene i staten. Part i hovedtariffavtalene er Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene (Akademikerne, Unio, LO og YS).

Hovedtariffavtalene i staten gjelder ikke for sivile arbeidstakere på Forsvarets verksteder som lønnes etter Verkstedoverenskomsten for Forsvaret. Overenskomsten er inngått mellom LO/Fellesforbundet og Forsvarsdepartementet. Overenskomsten forvaltes av Forsvaret.

Forsvarssektoren skal videreutvikle og oppdatere insentivstrukturen i tråd med sektorens kompetanseutfordringer, oppfølgingen av kompetansereformen i forsvarssektoren, og den til enhver tid gjeldende HR-strategi. Virksomhetene skal til enhver tid vurdere hvilke insentiver som bør opprettes, utvikles eller avvikles for å rekruttere og beholde kompetanse som bygger opp under Forsvarets operative evne og ivaretar hensynet til en effektiv ressursbruk. Etatene i forsvarssektoren skal orientere Forsvarsdepartementet om endringer i virksomhetenes insentivordninger.

Forsvarssektoren kan ikke inngå avtaler om lønns- og arbeidsvilkår som er i strid med hovedtariffavtalene i staten, jf. tjenestetvistloven §§ 11 og 13.

Det bør særlig arbeides for like lønns- og arbeidsvilkår for de militært tilsatte i hele sektoren. Forsvarsdepartementet og Forsvaret skal innhente innspill fra alle øvrige etater i forsvarssektoren i forkant av forhandlinger om vilkår for militært tilsatte. Departementet og Forsvaret skal også orientere om inngåtte avtaler.

Forsvarsdepartementet er gitt særskilt fullmakt til å inngå særavtale om tillegg, ytelser og godtgjørelser for personell som skal tjenestegjøre i utlandet (NATO-avtalen) og Særavtale for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner (Intops-avtalen).

### **2.6.3 Retningslinjer ved arbeidskonflikt i staten**

Forsvarssektoren skal følge retningslinjer for «Arbeidskonflikter i staten» utgitt av KMD.

Dersom det oppstår en arbeidskonflikt, for eksempel streik, forstyrres virksomheten og det er derfor viktig at alle virksomheter i forsvarssektoren har utarbeidet en beredskapsplan for streikeberedskap, jf. retningslinjene punkt 2.1.

Ved arbeidskonflikter er FD v/Avdeling for personellpolitikk, kompetanse, integritet og felles juridiske tjenester (FD V) kontaktpunkt mellom KMD og virksomhetene i forsvarssektoren.

Embetsmenn og militært tilsatte har ikke streikerett, jf. tjenestetvistloven § 22 nr. 5.

## **3 Rekruttering og anvendelse**

### **3.1 Innledning og fellesføringer**

Kompetansereformen i forsvarssektoren skal bidra til at sektoren utvikles til å bli en moderne kompetanseorganisasjon med riktig kompetanse til rett tid, på rett plass. En avgjørende faktor for å få til dette er at sektoren evner å rekruttere og anvende kompetansen den trenger. Kompetanse skal være styrende i sektorens tilsettingsprosesser. Det er de funksjonelle krav til stillingen som definerer hvorvidt personellet skal tilsettes sivilt eller militært. Sivil kompetanse skal benyttes i den utstrekning det er mulig og operativt hensiktsmessig. Det samme gjelder stillinger hvor relevant arbeidserfaring fra sammenlignbar sivil virksomhet er en vesentlig kvalifikasjon. Stillinger som ikke krever militær utdanning og erfaring skal være sivile.

Målsettingene om bredere rekruttering, økt mangfold og fleksibilitet, bedre kompetanseflyt internt i sektoren, og mellom forsvarssektoren og resten av samfunnet, skal følges opp av virksomhetene.

Alle tilsettingsprosesser i forsvarssektoren skal være objektive og baseres på saklige kriterier i tråd med virksomhetens personalreglement og ansettelsesreglement.

Kvalifikasjonsprinsippet skal legges til grunn. Det er kriteriene som er angitt i utlysningsteksten som skal legges til grunn ved vurdering av hvem som er best kvalifisert for stillingen, jf. statsansatteloven § 3.

Mangfold og inkludering er et samfunnsansvar. Derfor skal virksomhetene legge til rette for at inkluderingsdugnadens og integreringsløftets intensjoner følges opp. Dette innebærer at virksomhetene må være bevisst inkludering og integrering i rekrutteringsprosessen, samt synliggjøre dette i personalreglementene. I forskrift til statsansatteloven er det blant annet gjort unntak fra kvalifikasjonsprinsippet for søkere med nedsatt funksjonsevne.

Likestilling i forsvarssektoren bygger på prinsippet om likeverd, med like rettigheter og muligheter. Sektoren skal rekruttere kompetansen til både kvinner og menn, fra et bredt mangfold. Dette bidrar til at virksomhetene får tilgang til de best egnede kandidatene. Samtidig vil dette kunne styrke legitimiteten i forsvarssektoren. Arbeidsstyrken i forsvarssektoren skal i størst mulig grad gjenspeile sammensetningen av samfunnet når det gjelder mangfold.

Lov 19. juni 2015 nr. 70 om informasjonsplikt, karantene og sakforbud for politikere, embetsmenn og statsansatte (karantene-loven) skal sikre beskyttelse av statens interne informasjon, beskyttelse av andre virksomheters forretningshemmeligheter, motvirke at noen får en særlig fordel som følge av overgang til stilling eller verv utenfor statsforvaltningen. Karantene-loven skal blant annet bidra til å redusere risiko for innsiddeproblematikk ved overgang til stillinger utenfor forsvarssektoren. Virksomhetene skal vurdere om alle nye stillinger bør inneha et karantene- eller saksforbud i henhold til karantene-loven.

### **3.2 Sivilt tilsatte**

Virksomhetens behov for kompetanse må ses i et fremtidsrettet og langsiktig perspektiv. Rekruttering og anvendelse må derfor baseres på gode organisasjons- og kompetanseanalyser. Virksomhetene skal arbeide for å balansere personell- og kompetansestruktur sett opp mot alder og erfaring. Dette vil bidra til god anvendelse av kompetansen over tid.

Statsansatteloven regulerer i utgangspunktet arbeidsforholdet mellom alle statsansatte og arbeidsgiver i staten. Statsansatteloven gjelder for embetsmenn og for innleie av arbeidstakere i statlig virksomhet der det er uttrykkelig sagt.

I forsvarssektoren gjelder også forsvarsloven som er en særlov til statsansatteloven. Forsvarsloven gjelder for alle som har verneplikt, militært tilsatte og andre som har inngått kontrakt om tjeneste med Forsvaret. Forsvarsloven gjelder for sivilt tilsatte i Forsvarsdepartementet og underliggende etater der det er fastsatt i loven.

Sivilt tilsatte er omfattet av særbestemmelser som fremkommer av forsvarsloven:

- § 49 (beordring til tjeneste i internasjonale operasjoner)
- § 53 (oppsigelse av ordinært tilsetningsforhold ved beordring til internasjonale operasjoner)
- § 59 (vandelskontroll)
- § 61 (oppdrag utenfor forsvarssektoren)
- § 62 (pliktmessig avhold)

Tilsetninger skal behandles i virksomhetens tilsettingsråd. Et tilsettingsråd skal ledes av en person som er oppnevnt av arbeidsgiveren. I tillegg skal rådet bestå av like mange medlemmer fra arbeidsgiversiden som fra arbeidstakersiden. Antall tilsettingsråd for sivile og Rådets sammensetning, oppnevning og funksjonstid for tilsettingsrådets medlemmer skal fastsettes i virksomhetens personalreglement. Likeledes skal reglene rundt administrative ansettelser og midlertidige ansettelser inngå i personalreglementet.

Sivile bør, som en hovedregel, ansettes i faste stillinger, med de unntak som fremkommer av statsansatteloven og virksomhetens personalreglement, jf. statsansatteloven § 9.

Overenskomstlønnede arbeidstakere ved Forsvarets verksteder er unntatt fra statsansatteloven og deres arbeidsforhold og lønn reguleres av arbeidsmiljøloven og Verkstedoverenskomsten til Forsvaret.

### **3.3 Militært tilsatte**

#### **3.3.1 Tilsettingsordningen**

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler tilsettes på de vilkår som er fastsatt i statsansatteloven med de avvik som følger i eller i medhold av forsvarsloven, jf. forsvarsloven § 44.

Hensikten med tilsettingsordningen for militære er å sikre forsvarssektoren nødvendige rammebetingelser for å kunne opprettholde en balansert personellstruktur, og bedre forutsigbarheten knyttet til jobbtrykgheten for den enkelte.

Offiserer, befal, grenaderer og konstabler kan tilsettes:

- fast til 60 år (T60)
- fast til 35 år (T35)
- midlertidig (MT)

Det er *Forsvarets* behov og den enkeltes kompetanse som skal være styrende for lengden på tilsettingsforholdet. Midlertidig tilsetning kan benyttes for å dekke tidsbegrensede behov for kompetanse eller kompetanse for bestemte oppdrag.

*Forsvarets* behov for militær kompetanse må ses i et langsiktig perspektiv og i sammenheng med behovet for å opprettholde en balansert personellstruktur. Tilsetning på T60 kan være et viktig virkemiddel for å beholde personell. Samtidig kan en utstrakt bruk av T60 bidra til en ubalansert personellstruktur på lang sikt. T35 er *Forsvarets* mest sentrale mekanisme for å opprettholde en balansert personellstruktur.

Fast tilsetning til 60 år (T60) skal normalt brukes for tilsetning av personell som har en kompetanse som er anvendbar i et helhetlig karriereløp uavhengig av alder. For å sikre forutsigbarhet for den enkelte skal tilsetning på T60 skje så tidlig som mulig i karrieren. Offiserer som uteksamineres fra grunnleggende offisersutdanning skal tilsettes på T60. For øvrige skal det foreligge en vurdering basert på *Forsvarets* behov og den enkeltes kompetanse.

Fast tilsetning til 35 år (T35) skal normalt brukes for tilsetning av personell etter Forsvarets behov. Primært gjelder dette for stillingstyper der Forsvaret har et behov for stort volum på lavere nivå, eller der kompetansen anses å være anvendbar i en tidsbegrenset periode.

Tilsetningsforholdet til 35 år er satt med bakgrunn i at den enkelte skal kunne starte en sivil karriere i en alder da man fremdeles har store muligheter i det sivile arbeidsmarked. Forsvaret skal legge til rette for karriereveiledning og annen relevant rådgivning i siste del av den enkeltes tjenesteperiode. Der det er mulig og hensiktsmessig bør det legges til rette for at personellet kan få sivile sertifikater, fagbrev, mesterbrev etc. innenfor tjeneste- og kompetanseområder.

Militært personell skal tilsettes i grad og forsvarsgren, og beordres i stilling.

Tilsetningsmyndigheten reguleres av forsvarsloven § 44 sjette ledd og forsvarstilsatteforskriften. Forsvarssjefen tilsetter offiserer, befal, grenaderer og konstabler som kvalifiserer for tilsetning. Myndigheten til midlertidig tilsetning og fast tilsetning til 35 år kan delegeres. Myndigheten til å tilsette fast til 60 år kan ikke delegeres.

Tilsetning av militære skal behandles i et partssammensatt råd. All førstegangstilsetning skal rådsbehandles. Unntakene er ved midlertidig tilsetning for inntil seks måneder og etter fullført og bestått nivådannende utdanning som gir rett og plikt til tilsetning.

Statsansatteloven §§ 3 til 6 gjelder ikke for statsansatte som ansettes og embetsmenn som utnevnes for inntil seks måneder.

Seleksjon til stillinger i Forsvarsdepartementet gjennomføres av Forsvarsdepartementet og i tråd med Reglement for personellforvaltningen i departementene. Militære stillinger lyses ut som del av Forsvarets utlysninger.

Ved utvelgelse av militære embetsmenn og statsansatte i spesielle stillinger, gjelder vedlegg A Instruks om utvelgelse til høyere militære stillinger.

Forsvarssjefens råd gir innstilling i tilsettingssaker etter forsvarslovens § 2 første ledd b, jf. forsvarstilsatteforskriften § 5 første ledd.

Forsvarssjefens råd skal bestå av seks rådsmedlemmer og én leder. Tre medlemmer representerer arbeidsgiversiden og tre medlemmer arbeidstakerorganisasjonene, hvert medlem med én stemme. Rådet ledes av en *representant* fra arbeidsgiversiden. *Rådslederen* har dobbeltstemme når dette kreves for at rådet skal være beslutningsdyktig. Eventuelle underliggende råd skal være sammensatt etter samme prinsipp som Forsvarssjefens råd.

Fremgangsmåten ved tilsetning av militært personell skal fremgå av instruks for forsvarssjefens råd (og ev. underliggende råd). Rådene fremmer innstilling til forsvarssjefen. Hvis to eller flere av medlemmene i Forsvarssjefens råd er uenige med flertallet, gir Forsvarssjefens særskilte råd endelig innstilling i tilsettingssaken. Forsvarssjefens særskilte råd skal være sammensatt på den samme måten som Forsvarssjefens råd jf. forsvarstilsatteforskriften § 5 andre ledd.

### **3.3.2 Disponeringsordningen**

Disponeringsordningen er Forsvarets sentrale mekanisme for å bemanne militære stillinger i forsvarssektoren. Disponeringsordningen består av et beordringssystem og et søknadssystem. Begge systemene skal bidra til hensiktsmessig styring av kompetanse.

Disponeringsordningen, og forvaltningen av denne, skal bidra til økt forutsigbarhet og kontinuitet. Utdannings- og tjenesteplaner skal derfor legge til rette og synliggjøre både horisontale og vertikale karriereløp.

Beordring av militært tilsatte fremgår av forsvarsloven med forskrifter.

Beordringsmyndigheten tilligger forsvarsjefen, med unntak av embetsstillinger og utvalgte stillinger for statsansatte. Beordringsmyndigheten kan delegeres.

#### **3.3.2.1 Beordringssystemet**

Offiserer på gradsnivåene OF 1-2, befal på gradsnivåene OR 5-6 og grenaderer og konstabler på gradsnivået OR 2-4 er underlagt beordringssystemet frem til de fyller 38 år. Aldersgrensen er satt av familie- og livfasepolitiske hensyn, for at personell ikke skal bli værende på beordringssystemet gjennom hele yrkeskarrieren.

Personellet skal beordres til avdeling, tjenestested og innenfor et fagområde for en periode på normalt fem år. Det er ingen øvre grense for beordringsperioden. Forsvaret definerer det organisatoriske nivået og de geografiske grensene for de respektive tjenestedene. Innenfor beordringsperioden kan personellet beordres lokalt i stillinger etter organisatoriske og individuelle behov, og normalt i tråd med karriere- og tjenesteplaner for det aktuelle fagområdet.

Forsvaret skal opprettholde en hensiktsmessig rotasjon og sikre kritisk kompetanse i geografiske områder der rekruttering er utfordrende.

Stillinger på beordringssystemet som er definert som karrierestillinger i karriere- og tjenesteplaner skal lyses ut og rådsbehandles.

#### **3.3.2.2 Søknadssystemet**

Offiserer på gradsnivåene fra og med OF 3, befal på gradsnivåene fra og med OR 7 og personell over 38 år er underlagt søknadssystemet. Beordring skal som hovedregel baseres på villighet. For å sikre kompetanse i de delene av strukturen der rekrutteringen er utfordrende, og for å oppfylle tjenesteplaner for de ulike kategorier, kan personellet også beordres uten og mot villighet.

For å unngå uhensiktsmessig rotasjon skal militært tilsatte på søknadssystemet som hovedregel tjenestegjøre minimum tre år i stilling før vedkommende kan tiltre i annen stilling.

Ansiennitet i grad og tjenesteansiennitet skal likestilles, slik at en ikke skal komme dårligere ut som følge av å ha stått lenge i en eller flere stillinger på samme gradsnivå.

Forsvaret skal også på søknadssystemet opprettholde en hensiktsmessig rotasjon og sikre kritisk kompetanse i geografiske områder der rekruttering er utfordrende.

Enkelte nøkkelstillinger kan unntas fra søknadssystemet. Etatene definerer hvilke stillinger dette gjelder.

## **3.4 Internasjonale operasjoner**

### **3.4.1 Beordringsplikt**

Militært tilsatte har beordringsplikt til tjeneste i internasjonale operasjoner jf. forsvarsloven § 49.

Sivile, tilsatt etter 1. januar 2005, kan beordres til tjeneste i internasjonale operasjoner jf. forsvarstilsatteforskriften § 15. Dette forutsetter skriftlig samtykke, eller tilsetting i en stillingskategori angitt i vedlegg A til forsvarstilsatteforskriften og at beordringsplikten fremgår av arbeidskontrakten. Beordringsplikten for sivile i forsvarssektoren skal være begrunnet i Forsvarets operative behov. For å dekke sektorens behov for tilgjengelig sivilt tilsatte til internasjonale operasjoner kreves målrettet styring fra den enkelte virksomhet. Stillingskoder som er aktuelle for beordringsplikt skal brukes i stillingsutlysning og ved tilsetting av sivile i sektoren.

Utfyllende bestemmelser om beordringsplikten og om innholdet i kontrakt om tjenestegjøring i internasjonale operasjoner reguleres i forsvarstilsatteforskriften.

### **3.4.2 Kvalifikasjonskrav**

Forsvarstilsatteforskriften oppstiller krav til militær utdanning, helsemessige krav, formelle kompetansebevis, krav til sikkerhetsklarering og god vandel. I tillegg stilles særegne kvalifikasjonskrav for personell som ikke er norske statsborgere.

Personellet må tilfredsstille den til enhver tid gjeldende aldersgrense som er satt av den organisasjonen styrkebidraget skal være en del av.

Personell som ikke har tilstrekkelig militær grunnopplæring skal gjennomgå særskilt militær opplæring før tjenestegjøring.

### **3.4.3 Forberedende tjeneste og beordring til tjeneste i internasjonale operasjoner**

Tjeneste i internasjonale operasjoner gir personellet viktig kompetanse, men kan også innebære en belastning. Dette må tas i betraktning i utvelgelse og beordring av personell til internasjonale operasjoner. Frivillighet er ett moment i vurderingen av hvem som skal beordres, men må avveies mot behovet for å spre kompetanse og belastning. Det skal unngås at belastningen for den enkelte blir urimelig. Forsvarets behov er styrende.

Forsvarssjefen kan i særlige tilfeller bestemme om tjenesteperioden og den forberedende tjenesten skal være av lengre varighet og hyppigere enn normalreglene, jf. forsvarstilsatteforskriften §§ 19 og 20. Det vil kunne oppstå uforutsette hendelser, eller andre faktorer som medfører at Forsvaret har bruk for å kunne beordre personellet i lengre eller hyppigere perioder enn det som er hovedregelen.

### **3.4.4 Fritak for beordring til tjeneste i internasjonale operasjoner**

Fritak for beordring til tjeneste i internasjonale operasjoner er viktig for å sørge for at personell ikke får en urimelig belastning som følge av beordringsplikten. Disse reglene skal gi rom for skjønnsmessige vurderinger i enkeltsituasjoner, og nødvendig grad av likebehandling. Regler om saksbehandlingen for fritaksordningen følger av forsvarstilsatteforskriften kapittel 5.

## **4 Utvikle personell og kompetanse**

### **4.1 Innledning og fellesføringer**

Kompetansebehovet i virksomhetene påvirkes av raske endringer, og kompetanse er avgjørende for å videreutvikle forsvarssektoren mot en moderne kompetanseorganisasjon som leverer over tid. Derfor må sektoren i større grad jobbe mer enhetlig med strategisk kompetansestyring og -utvikling.

Alle virksomheter i sektoren skal være oppdatert på eget kompetansebehov samtidig som det samarbeides på tvers mellom virksomhetene. Karriere- og utviklingsplaner tilsvarende er relevant for både sivilt og militært tilsatte. Behovet for å utvikle og beholde både sivil og militær kompetanse er viktig for at sektoren skal kunne løse sine oppdrag.

### **4.2 Sivilt tilsatte**

Sivilt tilsatte skal i utgangspunktet ha den formelle kompetansen som kreves for å møte stillingens krav ved tilsetning i forsvarssektoren. Imidlertid må kompetansen oppdateres og vedlikeholdes. Virksomhetene i forsvarssektoren skal gjøre kompetanseheving tilgjengelig for personell i hele sektoren. Dette vil bidra til å øke sektorforståelsen og den enkeltes karrieremuligheter i hele forsvarssektoren. Videre skal det legges til rette for mer bruk av hospitering mellom virksomhetene. Dette vil bidra i utvikling av den enkelte samtidig som det bygger sektorkompetanse.

Virksomhetene skal arbeide for at de sivilt tilsatte har lave sluttrater og høy kontinuitet i stilling og fagområde. Samtidig må hensiktsmessig rotasjon ivaretas. Virksomhetene må derfor også tilrettelegge for vertikale karrieremuligheter for de sivilt tilsatte der dette er mulig. Virksomhetene skal vurdere virkemidler for å skape nødvendig rotasjon av ledere og hensiktsmessig dynamikk i det vertikale karrieresystemet.

Virksomhetene skal synliggjøre tydelige og strukturerte karriere- og utviklingsmuligheter innenfor egen virksomhet. Dette gjelder både horisontale og vertikale karriereveier. Innenfor felles og kritiske kompetansemiljøer bør virksomhetene ha et sektorfokus.

Utviklings- og karrieremuligheter, både horisontalt og vertikalt, skal være tema under årlige medarbeidersamtaler.

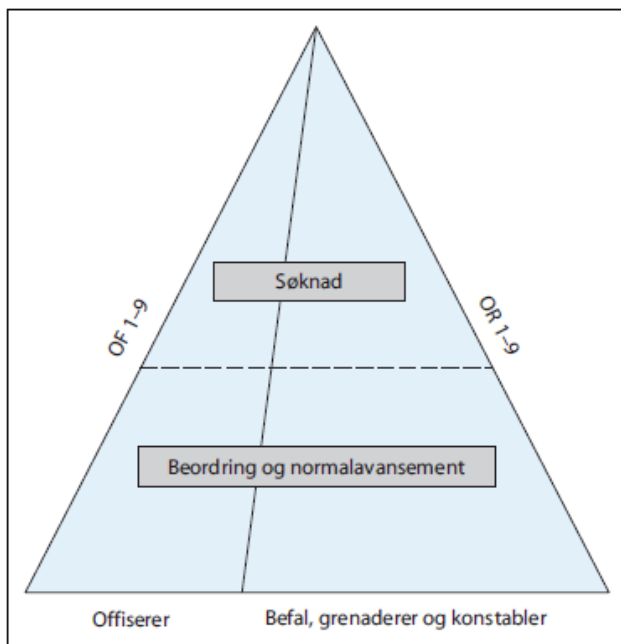


## 4.3 Militært tilsatte

### 4.3.1 Avansementsordningen

Avansementsordningen regulerer opprykk innenfor det militære gradssystemet. Dette er en sentral mekanisme for å opprettholde en balansert gradsstruktur innad i Forsvarets militære hierarkiske kommandostruktur.

Avansementsordningen er i likhet med disponeringsordningen todelt, og skiller mellom normalavansement og avansement etter søknad. Disponerings- og avansementsordningen henger nøye sammen.



Figur 1 Sammenhengen mellom beordringssystem/normalavansement og søknadssystem

#### 4.3.1.1 Normalavansement

Offiserer på gradsnivåene OF 1-2, befal på gradsnivåene OR 5-6 og grenaderer og konstabler på gradsnivået OR 2-4 skal følge et normalavansement som baserer seg på gradsansiennitet og nivådannende utdanning. Normalavansement henger sammen med disponeringsordningen. Stillinger kan også ha flytende grader, hvor avansement ikke fører til bytte av stilling.

OR 1 er vernepliktige inne til førstegangstjeneste. OR 2 er grenaderer og konstabler som har fullført førstegangstjeneste eller som på annen måte har fullført grunnleggende soldatutdanning. Grenaderer og konstabler skal avansere til OR 3 etter fire år som OR 2, og deretter til OR 4 etter seks år som OR 3. Avansement til OR 4 forutsetter normalt gjennomført og bestått videregående grenaders- og konstabelutdanning.

OR 5 er befal som har gjennomført og bestått befalsutdanning. Befal skal avansere til OR 5 andre grad etter fire år som OR 5, og deretter til OR 6 etter seks år som OR 5 andre

grad. Avansement til OR 6 forutsetter normalt gjennomført og bestått videregående befalsutdanning nivå 1.

OF 1 (fenrik) er første offisersgrad. De avanserer til OF 1 (løytnant) etter fire år og deretter til OF 2 etter seks år som OF 1 (løytnant).

Forsvaret utformer selv bestemmelser som godskriver tidligere tjeneste-/gradsansiennitet ved bytte av personellkategori.

Normalavansement forutsetter at personellet anses som kvalifisert for opprykk. Forsvaret kan velge ikke å gi opprykk til personell som ikke anses å være kvalifisert. Dette forutsetter imidlertid at den enkelte har blitt gjort oppmerksom på dette og fått muligheten til gjøre noe med det.

Normalavansement kan unntaksvis forseres hvis personellet har særlig utdanning og erfaring eller talent som tilsier dette.

#### **4.3.1.2 Søknadssystem**

Stillinger på gradsnivåene fra og med OF 3 og OR 7 er underlagt et søknadssystem. Avansement oppnås som hovedregel ved at personellet søker og blir beordret i stilling på høyere gradsnivå.

#### **4.3.1.3 Gradsstruktur**

Gradsstrukturen skal følge NATO-standard. Gradsnivåer og de militære utdanningsnivåene skal være harmonisert mellom forsvarsgrenene.

Det er et overordnet mål å opprettholde en balansert gradsstruktur over tid. I styringen av gradsstrukturen skal det:

1. unngås at det oppstår skjevheter som følge av organisasjonsendringer eller opprettelse, endring eller avvikling av stillinger. Dette gjelder både mellom ulike avdelinger og mellom operative funksjoner og stabs- og støttefunksjoner. Ubalanse mellom avdelinger og funksjoner kan gi insentiver til uønsket rotasjon og at personellet avanserer ut av den operative virksomheten.
2. for å sikre en god dynamikk i karrieresystemet være et hensiktsmessig forhold mellom de ulike gradsnivåene. Det må være langt flere stillinger på de lavere gradsnivåene enn på de høyere. Et lavt forholdstall kan føre til mangel på erfaring og at det ikke blir noen reell seleksjon innenfor enkelte gradsnivåer. 1:3 anses som et godt forholdstall i systemer med intern rekruttering. Dette må imidlertid ses i sammenheng med hvilket gradsnivå som skal styres og hvilke styringsmekanismer som eksisterer på de ulike gradsnivåene. På de lavere gradsnivåene vil normalavansement sikre kontinuitet og erfaring. Normalavansement tilsier i praksis også et lavt forholdstall ettersom avansement skjer automatisk og uten seleksjon. På de midlere og høyere gradsnivåene med et søknadssystem, bør det tilstrebes at forholdet mellom gradsnivåene er tilnærmet 1:3.

### **4.3.2 Utdanningsordningen**

Alle militært tilsatte skal gjennomføre utdanning i grunnleggende militære ferdigheter. Utdanningen gjennomføres primært som del av førstegangstjenesten eller som et eget kurs for personell uten førstegangstjeneste.

Utdanningsordningen regulerer den nivådannende delen av militær profesjonsutdanning.

Nivådannende utdanning er knyttet til avansementsordningen og er rettet mot Forsvarets kjernevirksomhet; planlegging, ledelse og gjennomføring av militære operasjoner.

Nivådannende utdanning skal være basert på en felles profesjonsplattform, som blant annet omfatter holdninger, etikk og ledelse, samt gi et tilstrekkelig militærfaglig grunnlag for å kunne bekle stillinger på ulike nivåer i organisasjonen. Et overordnet prinsipp er at rett type utdanning skal komme på rett tidspunkt i karrieren og skal være tilpasset Forsvarets behov.

Nivådannende utdanning kan gjennomføres både nasjonalt ved Forsvarets egne skoler og i utlandet ved militære skoler i andre samarbeidsland.

Kvalifisering for et utdanningsnivå forutsetter normalt bestått utdanning på foregående nivå.

Forsvaret bestemmer det nærmere innholdet i utdanningen.

#### ***4.3.2.1 Utdanningsnivåer for grenaderer, konstabler og befal***

Utdanningsordningen for grenaderer, konstabler og befal baseres på følgende nivåer utover grunnleggende soldatutdanning: grunnleggende grenader- og konstabelutdanning, videregående grenader- og konstabelutdanning, befalsutdanning, videregående befalsutdanning (1-3) og høyere befalsutdanning.

Den grunnleggende grenaders- og konstabelutdanningen gjennomføres som del av nytilsettingen av grenaderer og konstabler. Videregående grenaders- og konstabelutdanning er normalt en forutsetning for fast avansement til OR 4.

Befalsutdanning er obligatorisk for alle som skal bli befal. Opptak til befalsutdanningen skal minimum kreve førstegangstjeneste.

Videregående befalsutdanning inneholder tre nivåer og henger sammen med de ulike gradsnivåene fra OR 6-8. Utdanningen skal bestå av profesjonsmoduler og primært gjennomføres før avansement og senest innen ett år etter avansement.

Høyere befalsutdanning er nivådannende utdanning for de høyeste stillingene i befalskorpset..

Forsvaret definerer lengden på utdanningen for OR. Den totale lengden for den nivådannende utdanningen OR 5-9, utover befalsutdanning, skal normalt ikke overstige 12 måneder.

#### **4.3.2.2 Utdanningsnivåer for offiserer**

Utdanningsordningen for offiserer baseres på tre nivåer: grunnleggende offisersutdanning, videregående offisersutdanning og høyere offisersutdanning.

Grunnleggende offisersutdanning skal være en militærakademisk og profesjonsrettet bachelorutdanning. Utdanningen utgjør grunnsteinen i en offiserskarriere og kvalifiserer til tilsetning som offiser. Kandidater med relevant bachelorgrad (eller høyere) fra sivil utdanningsinstitusjon kan gjennomføre en tilpasset militærakademisk og profesjonsrettet offisersutdanning som tilsvarer utdanningsnivået.

Videregående offisersutdanning skal være en militærakademisk og profesjonsrettet masterutdanning. Utdanningen bygger på grunnleggende offisersutdanning og tjenesteerfaring, og kvalifiserer offiserer til leder- og stabstillinger på midlere og høyere nivå. Offiserer med relevant mastergrad (eller høyere) fra sivil utdanningsinstitusjon kan gjennomføre en tilpasset militærakademisk og profesjonsrettet offisersutdanning som tilsvarer utdanningsnivået.

Høyere offisersutdanning er en nivådannende utdanning for de høyeste stillingene i offiserskorpset.

### **4.4 Lærlinge- og praksiskandidatordningen for militære**

Lærlingeordningen bidrar til at Forsvaret kan produsere militær fagkompetanse innenfor en rekke områder som gir fag- eller svennebrev.

Lærlingeordningen skal primært være rettet mot Forsvarets behov. Militært tilsatte kan også gis mulighet til å ta et fag- eller svennebrev gjennom tjenesten og praksiskandidatordningen. En mer målrettet lærlinge- og praksiskandidatordning skal utgjøre en sentral del av karriere- og utdanningsløpet for spesialistkorpset. Dette vil også være positivt for å beholde personellet.

Praksiskandidatordningen er en ordning for personer som kan dokumentere lang og allsidig yrkespraksis som er 25 % lengre enn den fastsatte læretida, jf. opplæringsloven § 3-5 første punktum. Det er derfor ikke en opplæringsordning, men en rett til å ta fag- og svenneprøve på grunnlag av relevant praksis.

Forsvaret må legge til rette for at tilsatte som jobber innenfor relevante fagområder kan gis mulighet til å ta fag- eller svenneprøven som privatist. Dette kan også innebære at tjenesten må tilpasses for å tilfredsstille målene i fagets læreplan.

## **5 Avvikle**

### **5.1 Fratreden**

Statsansatte har rett til selv å si opp egen stilling. Dette gjelder ikke for militært tilsatte med plikttjeneste, jf. forsvarsloven § 47. Midlertidige arbeidsavtaler etter statsansattelovens § 9 opphører enten ved et avtalt tidspunkt, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt jf. statsansatteloven § 17.

Den alminnelige aldersgrense i staten er 70 år. Aldersgrenseloven § 2 fjerde ledd fastsetter at den som går inn under loven, plikter å fratre ved første månedsskifte etter at aldersgrensen for stillingen er nådd. Det er ikke krav om oppsigelse eller varsel hverken fra arbeidsgiver eller arbeidstaker i disse tilfellene. Aldersgrenser for offiserer, befal, grenaderer og konstabler i Forsvaret er fastsatt i forsvarsloven, se § 45, jf. § 44 annet ledd.

Militært personell som er tilsatt på T60 skal fratre sin stilling ved første månedsskifte etter oppnådd aldersgrense, jf. forsvarsloven § 45 første ledd. Ved oppnådd aldersgrense på 60 år, kan departementet når spesielle forhold gjør det nødvendig forlenge tilsettingsforholdet for offiserer, befal, grenaderer og konstabler med inntil ett år av gangen, jf. forsvarsloven § 45 tredje ledd.

Myndigheten til å forlenge tilsettingsforholdet er delegert til forsvarssjefen. Det gjelder ikke for embetsmenn og andre statsansatte som er utnevnt i grad av Kongen i statsråd.

Forlengelse av tilsettingsforholdet gjøres i god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Militært personell som er tilsatt på T35 skal fratre sin stilling ved første månedsskifte etter at de fyller 35 år, jf. forsvarsloven § 45 første ledd. Ved behov kan Forsvaret etter søknad fra den enkelte, forlenge tilsettingsperioden med inntil tre år, jf. forsvarsloven § 45 andre ledd. Når tilsatte tjenestegjør utenfor Forsvaret, skal tjenestegjørende avdelingen fremme søknaden til Forsvaret.

## **5.2 Suspensjon, oppsigelse og avskjed**

Statsansattelovens bestemmelser om stillingsvern (suspensjon, oppsigelse, avskjed, klage og søksmålsadgang) gjelder for alle ansatte, med tilpasninger for embetsmenn.

Statsansatte kan avskjediges administrativt som følge av eget mislig forhold, jf. statsansatteloven § 26. De kan suspenderes etter statsansatteloven § 29. Videre gir loven adgang til å si opp sivilt og militært tilsatte på grunn av arbeidsgivers og arbeidstakers forhold etter statsansatteloven §§ 19, 20 og 21. Tidligere yrkesbefal som er tilsatt før 1. januar 2005, kan bare sies opp etter statsansatteloven § 20 nr. 1 bokstav a, jf. forsvarsloven § 68 andre ledd.

De tilsatte under Verkstedoverenskomsten for Forsvaret har stillingsvern etter reglene i arbeidsmiljøloven kap. 15. De tilsatte kan avskjediges som følge av eget mislighold, se arbeidsmiljøloven § 15-14. De kan suspenderes etter arbeidsmiljøloven § 15-13. De tilsatte kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold, se arbeidsmiljøloven § 15-7.

Vedtak etter statsansatteloven om oppsigelse, ordensstraff, avskjed eller suspensjon av sivilt tilsatte treffes av ansettelsesorganet.

Vedtak om oppsigelse og avskjed av sivilt tilsatte etter arbeidsmiljøloven (overenstkomstlønnede) treffes av sjef driftsenheten (DIF).

Vedtak om oppsigelse, avskjed og suspensjon av militært tilsatte treffes av Forsvarssjefens råd. Myndighet til å fatte vedtak om suspensjon, oppsigelse og avskjed kan ikke delegeres.

Hvis det ikke er flertall for oppsigelse eller avskjed av militært tilsatte, kan hvert medlem av mindretallet i Forsvarssjefens råd kreve at saken avgjøres av Forsvarsdepartementet, jf. forsvarstilsatteforskriften § 4. Forsvarssjefen har i slike tilfeller ikke anledning til å uttale seg.

Saksbehandling og fremgangsmåte i rådene følger av statsansatteloven med tilhørende forskrifter, forsvarsloven og forsvarstilsatteforskriften. Grunnlaget i stillingsvernsaker vil stort sett være det samme for både sivilt og militært tilsatte.

Vedtak i stillingsvernsaker er enkeltvedtak og kan etter statsansatteloven og forvaltningsloven påklages av parten. Forsvarsdepartementet er klageorgan. Klager på vedtak i Forsvaret sendes gjennom Forsvarsstaben.

Medlemmer av tilsettingsråd og personell med ansvar for stillingsvernsaker skal gis opplæring om de til enhver tid gjeldende regler og praktiseringen av disse.

### **5.3 Omstilling og intern fortrinnsrett**

Ansatte kan i omstillings- og nedbemanningsprosesser bli vurdert som overtallige. Identifikasjon av overtallige skjer etter at en utvelgeskrets med personell som er berørt av omstillingen er vurdert og definert. Defineringskrets skal bygge på en saklig totalvurdering. De overtallige identifiseres på grunnlag av et sett utvelgeskriterier som drøftes med arbeidstakerorganisasjonene.

Ved en omstillings- eller nedbemanningsprosess hvor en statsansatt kan stå i fare for å bli sagt opp, har arbeidsgiver et ansvar for å finne alternativer til oppsigelse. Arbeidsgiver skal vurdere tiltak som stimulerer til frivillig avgang og bruk av virkemidler som kan bidra til å finne arbeid utenfor virksomheten. Slike tiltak skal brukes målrettet og normalt før arbeidsgiver går til oppsigelse.

Arbeidsgiver plikter å undersøke om det finnes en passende, ledig stilling i virksomheten. Hva som er annen passende stilling reguleres nærmere i forskrift til statsansatteloven § 7. Hvis slik stilling finnes, skal denne tilbys arbeidstakeren. Slik intern fortrinnsrett har en statsansatt også dersom vedkommende vurderes sagt opp etter § 20 første ledd bokstav a eller b. Embetsmenn som vurderes avskjediget har intern fortrinnsrett etter § 27 andre ledd.

En grunnleggende forutsetning for at en stilling kan være passende er at personellet er kvalifisert til stillingen, herunder har de nødvendige faglige og personlige egenskapene for stillingen, eller vil kunne bli kvalifisert innen rimelig tid.

Med faglige egenskaper siktes det til formell utdanning, kurs, praksis osv. Hvilke personlige egenskaper som er nødvendig, må vurderes konkret for den aktuelle stillingen. Det må også være en viss likhet i lønn, arbeidsforhold og geografisk plassering. Vurderingen er uavhengig av om stillingen og den ansatte er sivil eller militær, men

foretas ut fra stillingens innhold. Plikten til å finne annen passende stilling gjelder for ledige stillinger i hele virksomheten. Det regnes ikke som annen passende stilling om stillingen er høyere rangert enn den stillingen som vedkommende må fratru. Dersom det kreves opprykk i grad for å fylle stillingen anses den ikke som annen passende stilling. Det må foretas en konkret vurdering av hvilke stillinger som kan anses å være passende for personellet.

Militært tilsatte skal fortrinnsvis tilbys militære stillinger, og sivilt tilsatte skal fortrinnsvis tilbys sivile stillinger. Der hvor sivile tilstås militære stillinger og militære tilstås sivile stillinger, skal ikke stillingen som sådan konverteres.

Arbeidsgivers plikt til å tilby annen passende stilling utvides i tilfeller der den ansatte har kort tid igjen til pensjonsalder, og/eller er overtallig på grunn av yrkesskader og/eller i andre særlige tilfeller der rimelighetshensyn tilsier dette.

Dersom det ikke finnes annen passende stilling plikter arbeidsgiver også å tilby stilling som den sivilt eller militært tilsatte er overkvalifisert for. Valgretten ligger hos arbeidstaker.

## **5.4 Bonus**

Bonusen er en kompensasjon for at personellet må avslutte sin militære yrkeskarriere når de fyller 35 år. Bonusen har til hensikt å stimulere personellet til å stå ut tilsettingsperioden og lette overgangen til en sivil karriere.

Bonusen har en øvre ramme på 11 G. Full bonus oppnås normalt ved minimum 14 års samlet tjeneste som militært tilsatt. For personell som starter sin tjeneste senere enn at de rekker å opptjene bonus, kan relevant utdanning eller jobberfaring kompensere for manglende tjenesteansiennitet i Forsvaret. Slike vurderinger skal gjøres basert på Forsvarets behov, og være avklart før personellet tilsettes. Det tilstås ingen bonus for personell som er tilsatt på T60. Forsvaret skal avklare tilsettingsforhold for de som er ansatt under personellkategori T35 så tidlig som mulig.

Utbetaling av bonus skal normalt starte etter endt tilsettingsforhold til Forsvaret. Forsvaret kan etter behov vurdere tidligere og fleksibelt uttak etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsgiveransvaret opphører ved fratredelsesdato.

## **5.5 Avskjed med redusert lønn**

En balansert personellstruktur over tid er en forutsetning for å sikre operativ evne. Avskjed med redusert lønn (ARL) er et virkemiddel som kan benyttes for å løse midlertidige utfordringer i personellstrukturen for militære.

Fast militært tilsatte kan etter søknad eller tilbud gis ARL. Det er Forsvarssjefen som avgjør slike søknader. Personellet som innvilges ARL må normalt være fylt 40 år. Ingen har krav på ARL.

Normalt skal én eller flere av følgende kriterier legges til grunn ved vurdering av ARL:

- den militært tilsatte tilfredsstillers ikke lenger de krav som stillingsbeskrivelsen angir

- den militært tilsatte tilfredsstill ikke fullt ut de krav som Forsvaret stiller
- det er andre særlige grunner som gjør det ønskelig å innvilge avskjed

Tabell 1 viser vilkårene for utbetaling av ARL. Det regnes en proSENTSATS fra full lønn ved avskjedtidspunktet. De som går av ved fylte 40 år, vil få utbetalt 45 prosent av denne lønnen. Hvis avskjedtidspunktet kommer senere blir proSENTSATS regnet ut med utgangspunkt i samme proSENTSATS og med 1,5 prosentpoeng økning for hvert år ut over 40 år. Eksempelvis vil en som går av med ARL i en alder av 45 år motta 52,5 prosent ( $45 + 5 \times 1,5$ ). Høyeste proSENTSATS er 60 prosent og utbetales hvis avskjedtidspunktet er 50 år eller høyere.

Alder	ProSENTSATS
40 år	45 prosent av full lønn
41–49 år	45 prosent pluss 1,5 prosentpoeng økning per år over 40 år
50 år eller høyere	60 prosent

Tabell 1- Sats for utbetaling

Militært tilsatte som tilstås ARL får utbetalt redusert lønn frem til pensjonsalder på 60 år, i henhold til proSENTSATS ved avskjedtidspunktet. Staten betaler pensjonsinnskudd inntil oppnådd pensjonsalder. Militært tilsatte som ved avskjeden har mindre enn 15 års tjeneste som fast tilsatt, vil få et fradrag i den reduserte lønnen på 1/15-del for hvert år som mangler i forhold til full opptjening. Den reduserte lønnen utbetales på lik linje som pensjon og medfører ikke økt opptjening av pensjonsgrunnlag.

For militært tilsatte som etter avskjed går over i en annen offentlig stilling som helt eller delvis lønnes av staten, gjøres et fradrag i den reduserte lønnen på 25 prosent.

Militært tilsatte som har fått ARL plikter, om det anses nødvendig, å gjennomføre inntil tre uker tjeneste i året, i tillegg til tjeneste som følger av forsvarsloven.

Bruk av ARL er et kostnadskrevende virkemiddel for arbeidsgiver. Det skal derfor søkes å benytte andre virkemidler, som for eksempel karriereskiftprogrammer eller tilpassede insentiver. Ved større organisasjonsutviklingsprosesser vil departementet kunne fastsette nærmere retningslinjer for bruk av ARL og andre avgangsstimulerende tiltak.



## **Vedlegg:**

**A) Instruks om utvelgelse til høyere militære stillinger**

**B) Retningslinjer ved nedsettelse eller tap av sikkerhetsklarering**