



TOLLETATEN

Lønnspolitikk

Oslo, 4. mars 2026

Gunhild Løkkevoll

Gunhild Løkkevoll
HR- og organisasjonsdirektør

Karin T. Schaug

Karin Tanderø Schaug
leder Norsk Tollerforbund

Gro Feragen

Gro Feragen
leder Akademikerne

Eirin H. Krogstad

Eirin H Krogstad
leder NTL Tolletaten

Metadata

KORTTITTEL:	Lønnspolitikk
HJEMMEL:	Hovedtariffavtalene i Staten
GJELDER FOR:	Tolletaten
UTGIVER:	Partene i Tolletaten
FORRIGE VERSJON:	24. juni 2022

Innholdsfortegnelse

1. Overordnede prinsipper.....	2
2. Partene.....	2
3. Vurderingskriterier ved lokale forhandlinger	2
4. Ledige stillinger	3
5. Lønnsforhandlinger.....	3
6. Avsluttende merknad.....	4

1. Overordnede prinsipper

Lønnspolitikken i Tolletaten skal oppleves som forutsigbar og rettferdig. Den er en del av Tolletatens personalpolitikk og skal bidra til å realisere etatens virksomhetsstrategi, fremtidsbilde og resultater. Lønnsjustering i lokale forhandlinger skal være begrunnet i en samlet vurdering av kriteriene i lønnspolitikken. Det innebærer en vurdering av ansvar, kompetanse og bidrag til Tolletatens måloppnåelse. Individuelle vurderinger er likestilt med justeringer i generelle og gruppevise hensyn. Lønnspolitikken skal bidra til at ubegrunnede lønnsforskjeller ikke oppstår. Videre skal lønnspolitikken bidra til at lønn og karrieremuligheter er uavhengig av kjønn, alder, etnisitet eller kulturell bakgrunn.

Lønnspolitikken i Tolletaten må ses i sammenheng med de til enhver tid gjeldende hovedtariffavtalene i staten (HTA).

2. Partene

Lønnspolitikken er utarbeidet i fellesskap mellom arbeidsgiver på virksomhetsnivå og sentralt tillitsvalgte i Norsk Tollerforbund, Akademikerne og NTL Tolletaten (partene). En omforent lønnspolitikk innebærer at partene er enige om mål og vurderingskriterier i dette dokumentet.

3. Vurderingskriterier ved lokale forhandlinger

Ledere og medarbeidere i Tolletaten skal ha kunnskap om etatens leder- og medarbeiderprinsipper og etterleve disse. Lønn skal gjenspeile oppgaver og ansvar i en stilling. Følgende forhold vil også ligge til grunn ved lønnsvurderinger:

Bidrag til Tolletatens måloppnåelse

Tolletatens lønnspolitikk er et sentralt virkemiddel for å oppfylle Tolletatens samfunnsoppdrag. Lønn skal reflektere den enkeltes bidrag til etatens måloppnåelse. Lønnsvurderingen skal derfor vurderes opp mot følgende konkrete punkter:

- utfører sine arbeidsoppgaver med høy kvalitet
- er fleksibel og villig til å lære og påta seg nye arbeidsoppgaver
- er utviklingsorientert
- bidrar til veiledning og opplæring
- initierer og medvirker til god samhandling internt og eksternt

Ledelse

En god leder skal legge til rette for at enhetens arbeidsoppgaver løses i samarbeid med medarbeiderne. Ledere skal ivareta, motivere og bidra til videreutvikling av sine medarbeidere, samt ha god dialog og bygge gode relasjoner.

God ledelse innebærer at samarbeidsutfordringer håndteres tidlig slik at de ikke eskalerer. Tolletaten ønsker en ledelse som er preget av åpenhet, takhøyde og tillit. Ledere skal ha kunnskap om og etterleve personalpolitiske og styrende dokumenter og rammeverk i etaten og staten for øvrig.

Arbeidsmiljø og samarbeid

Ansatte i Tolletaten skal bidra til et godt arbeidsmiljø og samarbeidsklima og ta initiativ som gagnar fellesskapet.

Rimelig lønnsutvikling

Det skal tilstrebes et rimelig lønnsnivå og lønnsutvikling for alle ansatte. Individuelle-, generelle- og gruppetillegg har som formål å ivareta lønnsutvikling over tid.

UTS 2
GF EHK

Kompetanse

Tolletaten skal være en lærende organisasjon som vektlegger og verdsetter ansatte som tar relevant etter- og videreutdanning samt kurs.

Tolletaten skal ha den kompetansen som er nødvendig for å nå virksomhetens mål. Tolletatens samfunnsoppdrag kan ikke utøves uten tollfaglig kompetanse i kombinasjon med annen virksomhetskritisk kompetanse. Kompetanse kan både være formell og uformell, eksempelvis gjennom utdanning, kurs, arbeidserfaring og ansiennitet.

Livsfasen

Vurderingskriteriene i Tolletatens lønnspolitikk skal ivareta ansatte i ulike aldersgrupper og i perioder uten full arbeidsevne. Karriereutvikling bør tilpasses ansattes forutsetninger og ønsker med tanke på kompetanse, behov og verdier i ulike livsfasen.

Tillitsvalgte og vernetjenesten

Verv i fagforeninger og vernetjenesten gir verdifull kompetanse og erfaring både for den enkelte og for arbeidsgiver. Tolletaten legger derfor til rette for at verv i fagforening eller vernetjenesten kan gi lønnsmessig uttelling.

Ledere skal involvere sine medarbeidere før viktige beslutninger tas og ivareta gode relasjoner og dialog med etatens tillitsvalgte og vernetjeneste.

Konkurransedyktig og markedstilpasset lønn

Tolletaten ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver. For å oppnå dette er etaten avhengig av å tilby konkurransedyktige og markedstilpassede lønns- og arbeidsvilkår.

4. Ledige stillinger

Ved ledige stillinger skal det foretas en stillingsvurdering. Stillingsvurderingen skal avdekke om det er behov for å lyse ut stillingen eller om det er tilstrekkelig å omfordele oppgaver eller ansvar for å dekke arbeidskraftbehovet, samt hvilke kompetansekrav som er aktuelle. Det er viktig at stillingen gis riktig stillingsnivå og lønn ut ifra ansvar, oppgaver og kvalifikasjonskrav for å sikre et enhetlig nivå for alle stillinger i Tolletaten.

Før utlysning av ledig stilling skal orientering og eventuell drøfting med tillitsvalgte foretas i henhold til hovedavtalens (HA) kap. 4 og HTA pkt. 2.5.5 nr. 1 og 2. Hovedregelen er at ledige stillinger i Tolletaten lyses ut offentlig. Alle utlyste stillinger skal inneholde kvalifikasjonskrav.

5. Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlingene gjennomføres etter bestemmelsene i HTA del 2 pkt. 2.5. Det skilles mellom årlige forhandlinger (pkt. 2.5.1), årlig lønnsregulering for nivå 2 ledere (pkt. 2.5.2) og særlig grunnlag (pkt. 2.5.3). I tillegg skal arbeidsgiver ved fast ansettelse innen 12 måneder etter ansettelsen vurdere lønsplassering (pkt. 2.5.5 nr. 3.).

Virkemidler

Virkemidlene kommer frem av HTA pkt. 2.5.4. Endringer av Tolletatens særavtaler eller opprettelse av nye, kan kun forhandles mellom partene på virksomhetsnivå.

Forhandlingssteder

Tolletaten er forhandlingssted på virksomhetsnivå. Forhandlinger kan etter avtale med de tillitsvalgte delegeres til lokalt nivå, helt eller delvis og for et bestemt tidsrom. Ved delegert forhandlingsfullmakt

99L
6F
KTS³
EJK

skal alltid denne utøves innenfor rammene av etatens lønnspolitikk, og det skal ikke utvikles en lønnspolitikk i divisjonene.

Gjennomføring

Gjennomføring av lønnsforhandlinger skal følge forhandlingsreglene i HTA pkt. 2.6.

Tvist

Dersom partene ikke kommer til enighet, følges bestemmelsene i HTA pkt. 2.7.

Taushets- og informasjonsplikt

Partene har taushetsplikt om personvurderinger. Videre har partene taushetsplikt om forhandlingsresultatet frem til protokollen er underskrevet. Partene kan avtale sperrefrist om forhandlingsresultat slik at arbeidsgiver og/eller nærmeste leder først kan informere om forhandlingsresultatet til de som har fått en lønns- og/eller stillingsjustering. Gjeldende bestemmelser om utlevering av lønnsopplysninger om medarbeidere i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger er beskrevet i Statens personalhåndbok.

Arbeidsgiver er ansvarlig for å informere ansatte om resultatet.

Evaluering

Hvert år skal partene i fellesskap gjennomgå lønnsnivået og kartlegge ubegrunnede lønnsforskjeller.

6. Avsluttende merknad

Arbeidsgiver kaller inn til møte dersom det skjer endringer i Hovedtariffavtalene som gjør det nødvendig å revidere dokumentet. I tillegg kan hver av partene kalle inn til møte dersom lønnspolitikken ønskes revidert.

ggc KTS
GF WTK 4