

Interkommunalt arkiv for Buskerud, Vestfold og Telemark IKS

Innkalling for Styret for IKA Kongsberg

Møtedato: 27.09.2021
Møtested: e-post
Møtetid: 10:00 - 13:00

Forfall meldes til administrasjonen.
Varamedlemmer møter bare etter nærmere innkalling.

Saksliste

Saksnr	Tittel
--------	--------

018/21	Lønnspolitisk retningslinje
019/21	Lokale lønnsforhandlinger 2021
020/21	Godkjenning av møteprotokoll

Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Morten Engmark Espe		21/1271

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
018/21	Styret for IKA Kongsberg	ST	27.09.2021

Lønnspolitisk retningslinje

Vedlegg:

Lønnspolitisk retningslinje

Saksopplysninger:

IKA Kongsbergs lønnspolitiske retningslinje ble sist revidert i 2016. Våren 2021 har det pågått et arbeid for å utarbeide nye retningslinjer for IKA Kongsberg. Det har vært et mål at IKA Kongsbergs lønnspolitikk skal bidra til at selskapet er en synlig og aktuell samfunnsaktør i tråd med organisasjonsfilosofien. Lønnspolitikken skal fremme forutsigbarhet og likebehandling. Hensikten med den lokale lønnspolitikken er å gi retningslinjer og grunnlag for lønnsforhandlinger og lønnsfastsettelse på IKA Kongsberg. Lønnspolitikken skal være forankret i selskapets styringsdokumenter og Hovedtariffavtalen.

Det er satt som mål at IKA Kongsberg gjennom sin lønnspolitikk ønsker å gjøre selskapet til en attraktiv arbeidsgiver som kan konkurrere om den riktige kompetansen.

Det er definert følgende mål i lønnspolitikken:

- bidra til at selskapet lykkes med å beholde og rekruttere medarbeidere.
- bidra til en mer effektiv og resultatorientert organisasjon.
- bidra til økt motivasjon hos medarbeiderne.
- styrke medarbeidernes tilhørighet og bidra til vi-følelse i forhold til selskapenes mål.

De lønnspolitiske retningslinjene har vært gjennomgått av Samfunnsbedriftene for innspill. De har også vært på høring hos tillitsvalgt.

Forslag til vedtak:

Styret godkjenner lønnspolitiske retningslinje for IKA Kongsberg.

KONGSBERG, den 25.08.2021

Morten Engmark Espe
Økonomisjef

Lønnspolitisk retningslinje

**IKA Kongsberg
2021**

Innhold

1.MÅLSETNINGER	3
1.2 Mål	3
2. ORGANISASJONSFILOSOFI	3
3. LØNNSPOLITISK RETNINGSLINJE	3
3.1. Stillinger i HTA kap.3 - Lederavlønning – lønnsdannelse lokalt ..	4
3.2 Stillinger i HTA kap.4 - Sentralt lønns- og stillingsregulativ	4
3.2.1 Særskilte forhandlinger, jf. HTA kap. 4, pkt. 4.2.2	4
3.2.2 Beholde og rekruttere og kompetanse, jf. HTA kap. 4, pkt.	
4.2.3 og 4.2.4	4
3.3 Stillinger i HTA kap.5 - Lokalt lønns- og stillingsbestemmelser....	4
3.3.1 Annen lønnsregulering HTA kap.5.2	5
3.4 KRITERIER	5
3.5 HTA	5
3.6 LØNNSAMTALER	6
3.7 PRAKTISK GJENNOMFØRING AV LØNNSFORHANDLINGENE .	6
3.7.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte	6
3.7.1.1 Tilstede	6
3.7.1.2 Tidspunkt	6
3.7.1.3 Generelle bestemmelser om lønnsforhandlingene	6
3.8. LOKALE LØNNSFORHANDLINGER	6
3.9 EVALUERING	7

1.MÅLSETNINGER

IKA Kongsbergs lønnspolitikk skal bidra til at selskapet er en synlig og aktuell samfunnsaktør i tråd med organisasjonsfilosofien. Lønnspolitikken skal fremme forutsigbarhet og likebehandling.

Hensikten med den lokale lønnspolitikken er å gi retningslinjer og grunnlag for lønnsforhandlinger og lønnsfastsettelse på IKA Kongsberg.

Lønnspolitikken skal være forankret i selskapets styringsdokumenter.

1.2 Mål

IKA Kongsberg ønsker gjennom sin lønnspolitikk å gjøre selskapet til en attraktiv arbeidsgiver som kan konkurrere om den riktige kompetansen.

Lønnspolitikken skal

- bidra til at selskapet lykkes med å beholde og rekruttere medarbeidere.
- bidra til en mer effektiv og resultatorientert organisasjon.
- bidra til økt motivasjon hos medarbeiderne.
- styrke medarbeidernes tilhørighet og bidra til vi-følelse i forhold til selskapenes mål.

2. ORGANISASJONSFILOSOFI

IKA Kongsberg – En kilde til kunnskap

IKA Kongsberg skal være eiernes arkivfaglige kompetanseinstitusjon. Gjennom å forvalte, formidle og styrke eierens arkiver bidrar vi til måloppnåelse av arkivlovens intensjoner.

Vi skal være en synlig og aktuell samfunnsaktør som er robust, har stor tillit og godt omdømme.

Åpenhet, profesjonalitet, respekt og mot er selskapets etiske kjerneverdier.

3. LØNNSPOLITISK RETNINGSLINJE

En lokal lønnsdannelse fastsettes etter hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser. Lokale lønnsforhandlinger skjer mellom organisasjonene og arbeidsgiver (partene) og det er et felles ansvar for de lokale organisasjonene og arbeidsgiver å legge premissene for de lokale lønnsforhandlingene.

Arbeidstakere uten organisasjonstilknytning har ikke forhandlingsrett. Arbeidsgiver skal likevel vurdere disse på samme måte som det gjøres for arbeidstakere med organisasjonstilknytning.

Dette er av hensyn til å synliggjøre et likebehandlingsprinsipp som fremkommer i arbeidsmiljøloven § 13-1 (1) om forbud mot diskriminering på grunn av medlemskap i arbeidstakerorganisasjon.

De ansatte er plassert i tre ulike hovedkapitler:

3.1. Stillinger i HTA kap.3 - Lederavlønning – lønnsdannelse lokalt

For stillinger som inngår i dette kapittelet, skjer all lønnsdannelse lokalt. Det skal avtales lokalt hvilke lederstillinger som omfattes av kapittel 3 punkt 3.4.2 og 3.4.3. Vurdering av lederlønninger foretas en gang i året. Arbeidsgiver fastsetter årlig lønnsnivå for ledere i kapittel 3. Det vises her til HTA kap. 3.4.4. 2.setning Måloppnåelse, kompleksitet og omfanget av personal- og økonomiansvar er momenter som legges til grunn ved lokal lønnsdannelse. Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. For øvrig vises det til HTA § 3.4.1 og § 3.4.2. m.m.

3.2 Stillinger i HTA kap.4 - Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Stillinger som omfattes av dette kapittelet får sin ramme fastsatt sentralt gjennom forhandlinger mellom partene. Partene sentralt blir enige om hvor stor del av potten som skal avsettes til lokale forhandlinger. Denne potten kan brukes til grupper av ansatte eller til enkeltansatte. Den delen av potten som brukes til individuell avlønning, skjer etter kriteriene som partene blir enige om. Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemd etter Hovedavtalen del A §6-2.

3.2.1 Særskilte forhandlinger, jf. HTA kap. 4, pkt. 4.2.2

Partene, arbeidsgiver og tillitsvalgte, kan på visse tariffestede vilkår ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønns plasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor HTA bestemmelser.

Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted. Oppnås ikke enighet, gjelder Hovedavtalen del A § 6-2.

3.2.2 Beholde og rekruttere og kompetanse, jf. HTA kap. 4, pkt. 4.2.3 og 4.2.4

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde og rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønns plassering for den enkelte arbeidstaker. Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas. HTA Kap 4, pkt. 4.2.4 er også arbeidsgivers hjemmel idet det er arbeidsgivers siste tilbud som gjelder ved uenighet.

3.3 Stillinger i HTA kap.5 - Lokalt lønns- og stillingsbestemmelser

Lønnsfastsettelsen for stillinger i dette kapittelet skjer i sin helhet lokalt. Det forutsettes som hovedregel at arbeidstakere har høyere akademisk utdanning for å høre til dette forhandlingskapittelet, dvs minimum bachelor-nivå (180 studiepoeng). Lønnen fastsettes individuelt og skjer etter HTA kap. 5 og ellers de kriterier partene blir enige om. Forhandlingene skjer mellom de lokale parter og de årlige lønnsforhandlingene er nærmere regulert i kap. 5, pkt. 5.1. Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemd etter Hovedavtalen del A §6-2.

3.3.1 Annen lønnsregulering HTA kap.5.2

Dersom det foreligger spesielle behov for å beholde og rekruttere arbeidstakere, kan det foretas lønnsregulering ut over hva som følger av HTA kap. 5.1. Ved skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde skal det foretas en lønnsvurdering for stillingsinnehaveren basert på ny eller endret stilling. Lønnsregulering etter denne bestemmelsen skjer etter drøftinger mellom de berørte parter.

3.4 KRITERIER

For at individuell avlønning skal oppfattes som riktig er det viktig å få en felles forståelse om hva som ligger til grunn for lønnsfastsettelsen. Kriteriene må være kjent for alle ansatte.

For arbeidstakere som får all lønn fastsatt lokalt (HTA kap. 3 og 5), kan lønnskriteriene være et moment i medarbeidersamtalen eller gjennom en egen lønssamtale.

De viktigste elementene i lønsplasseringen er følgende:

Markedstilpasning:

IKA Kongsberg skal tilby konkurransedyktige vilkår til de ansatte. Type stilling, krav til kompetanse, sektorer og geografi er momenter som spiller inn i vurderingen. I begrepet «konkurransedyktige vilkår» inngår for eksempel lønn, pensjonsordning, arbeidstidsordning, fleksibilitet osv.

Individuelle kriterier:

1. Ansattes faglige måloppnåelse jfr. gjeldende styringsdokumenter.
2. Ansatte som har ytt en spesiell innsats og/eller som kan vise til gode resultater gjennom sitt arbeid.
3. Ansatte som har initiert og/eller aktivt bidratt i omstillings- og/eller utviklingsorientert arbeid for at IKA Kongsberg skal nå sine mål.
4. Ansatte som innehar spesielle funksjoner eller påtar seg nye oppgaver som gir økt ansvar, og som det ikke tidligere er gitt kompensasjon for.
5. Ansatte som innehar en spesiell kompetanse som det ikke er gitt kompensasjon for, og som IKA Kongsberg finner nyttig.
6. Utjevning av utilsiktede skjevheter.
7. Det åpnes for at begge parter kan vektlegge andre kriterier dersom dette finnes formålstjenlig.

3.5 HTA

IKA Kongsberg skal følge den kommunale hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser.

3.6 LØNSSAMTALER

IKA Kongsberg gjennomfører årlige lønnsamtaler med hver enkelt ansatt etter forespørsel fra den ansatte selv, og jfr. krav i HTA kap. 3.2.2. Den ansatte kan bistås av tillitsvalgte dersom den ansatte selv ønsker det.

3.7 PRAKTISK GJENNOMFØRING AV LØNSFORHANDLINGENE

3.7.1 Lønnspolitisk drøftingsmøte

Det skal årlig gjennomføres lønnspolitisk(e) drøftingsmøte(r) etter HTA kap. 3, pkt. 3.2.1 ved IKA Kongsberg der partene drøfter bruken av alle forhandlingsbestemmelsene. Arbeidsgiver har ansvar for gjennomføring av lønnspolitiske drøftinger og forhandlinger. Det er arbeidsgiver som innkaller partene til drøftings- og forhandlingsmøter.

HTA Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk skal legges til grunn for gjennomføring av drøftingsmøte(ne)

3.7.1.1 Tilstede

Arbeidsgiver oppretter et forhandlingsutvalg. Forhandlingsutvalget skal være det samme for stillinger i kap. 4 og 5. Lønnskrav fra arbeidstakere skal fremmes av tillitsvalgte.

3.7.1.2 Tidspunkt

Drøftingsmøte skal avholdes så snart de sentrale forhandlingene sluttføres.

3.7.1.3 Generelle bestemmelser om lønnsforhandlingene

Henviser til HTA vedlegg 3 Retningslinjer for god forhandlingsskikk.

3.8. LOKALE LØNSFORHANDLINGER

3.8.1. Kap. 3 - lønnsforhandlinger for daglig leder – HTA kap. 3, pkt 3.4.1

Lønn fastsettes av styret uten forhandlinger med organisasjonene. Det er anledning til å la seg bistå av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.

3.8.2 - lønnsforhandling andre ledere - HTA kap. 3, pkt. 3.4.2 og 3.4.3

Lønn fastsettes av daglig leder uten forhandlinger med organisasjonene. Det er anledning til å la seg bistå av tillitsvalgt eller benytte sentral bistand i forbindelse med lønnsvurderingen.

3.8.3 Kap 4 – lokale lønnsforhandling for ansatte som er innplassert i kap 4.

Det føres forhandlinger etter denne bestemmelsen når det som del av det sentrale oppgjøret er avsatt penger til lokal pott. Ved lokal pott følges da rutine for kap 5. Se 4.2.1. De sentrale parter kan fastsette føringer for de lokale forhandlingene. Virkningsdato og frist for gjennomføringen av forhandlingene fastsettes av de sentrale parter.

3.8.4 Kap. 5 – Årlige lokale lønnsforhandlinger for ansatte som er innplassert i kap. 5

Årlige lokale forhandlinger gjennomføres for stillinger som er innplassert i stillingskoder i kapittel 5. Forhandlinger skjer mellom de lokale parter og de årlige lønnsforhandlingene er nærmere regulert i HTA kap. 5, pkt. 5.1. Oppnås ikke enighet i det lokale oppgjøret, kan hver av partene bringe tvisten inn for behandling ved lokal nemd, etter Hovedavtalen del A § 6-2.

3.9 EVALUERING

Gjennomgang/revidering av lønnspolitiske retningslinjer og/eller forhandlingsprosess kan initieres av begge parter til enhver tid.

Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Torleif Lind	FE-515	21/1357

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
019/21	Styret for IKA Kongsberg	ST	27.09.2021

Lokale lønnsforhandlinger 2021

Saksopplysninger:

1. Kapittel 4 følger rammen i det sentrale oppgjøret. Det avsettes 1,0% av total lønnsmasse til lokale forhandlinger med virkning fra 1. oktober 2021.
2. Kapittel 5 omfatter 16 rådgivere og spesialrådgivere, og følger i utgangspunktet føringer fra det sentrale oppgjøret som i år er på 2,8 % i kommunesektoren. Etter avgjørelse i Rikslønnsnemnda, ligger også Unios medlemmer på samme ramme. Det utgjør til sammen 265000 kroner for IKA Kongsberg.
3. Gjennom pandemien har flere ulike yrkesgrupper blitt hardt rammet, eller har måttet utføre en ekstraordinær innsats til beste for samfunnet. IKA Kongsbergs ansatte hører heldigvis ikke til disse gruppene, og har til tross for endringer knyttet til smittevernstiltak, hjemmekontor osv. gått relativt upåvirket gjennom pandemien. Det er i år ingen vesentlige argumenter som taler for et lønnsoppgjør på IKA Kongsberg som går ut over rammene i det sentrale oppgjøret. Likevel er det viktig at IKA Kongsbergs ansatte har en lønnsutvikling som går i takt med resten av samfunnet. Det er derfor ønskelig at styret setter en ramme på 2,8 % til årets lokale lønnsforhandlinger i kapittel 5.
4. Kriteriene i selskapets lønnspolitiske retningslinje benyttes ved lønnsfastsettelsen.

Forslag til vedtak:

Ramme for årets lønnsforhandlinger ved IKA Kongsberg settes til 2,8 %

KONGSBERG, den 22.09.2021

Torleif Lind
Fagleder

Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Torleif Lind	FE-033	21/1603

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
020/21	Styret for IKA Kongsberg	ST	27.09.2021

Godkjenning av møteprotokoll

Saksopplysninger:

Forslag til vedtak:

Møteprotokollen godkjennes slik den foreligger

KONGSBERG, den 22.09.2021

Torleif Lind
Fagleder