



Bilaga 2

Principer för lönesättande samtal vid Uppsala universitet

Inledning och bakgrund

Denna bilaga kompletterar lokalt kollektivavtal om löner m.m. (UFV-PA 2023/3665) och beskriver principer för och processen vid lönesättande samtal.

Lönesättande samtal är, enligt kollektivavtalet RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, lönesättningsmodellen vid lönerevision om inte lokala parter kommer överens om annan ordning. Arbetsgivaren och Saco-S-föreningen är mot bakgrund av detta överens om att i enlighet med nedanstående principer för lönesättande samtal, tillämpa lönesättande samtal vid följande verksamheter:

- Universitetsförvaltningen
- Universitetsbiblioteket
- Internrevisionen

Alla medlemmar i förbund inom Saco-S och som omfattas av lönerevision ska erbjudas lönesättande samtal. I de fall medarbetaren väljer att avstå från samtal beslutar arbetsgivaren om ny lön.

Lönesättande samtal

Lönesättande samtal är en dialog mellan chef¹ och medarbetare som fokuserar på medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar och utförda arbetsprestationer och som avslutas med att chef och medarbetare kommer överens om en ny lön.

Lönesättande samtal innebär således att det är medarbetaren och chefen, de två personer som har bäst kunskap om medarbetarens arbetsprestationer, som tar ansvar för att komma överens om ny lön. Lönen ska sättas i enlighet med det lokala kollektivavtalet om löner m.m. samt den överenskommelse om inriktningen som arbetsgivaren och Saco-S-föreningen tecknar inför varje lönerevision. Detta förutsätter att den chef som genomför det lönesättande samtalet har delegation och mandat att ta ansvar för avtalets intentioner samt är införstådd med och tar ansvar för aktuella mål/överenskommelser för aktuell lönerevision.

Genom lönesättande samtal ska medarbetarens bidrag till verksamheten sättas i fokus, vilket ligger i linje med den individuella lönesättningen som utgör grunden för statlig lönepolitik och lönesättning.

¹ Med chef avses även ledare som har fått delegation att genomföra lönesättande samtal.



Förberedelser – viktig förutsättning för ett bra samtal

En viktig förutsättning för ett välfungerande lönesättande samtal är att chef och medarbetare är väl insatta i syftet med samtalet och att både chef och medarbetare har förberett sig väl inför samtalet.

En del av förberedelserna består av att samtliga chefer och medarbetare tar del av den partsgemensamma informationen om lönesättande samtal och medverkar vid de utbildningar som erbjuds.

En annan del av förberedelserna är att chefen tillsammans med sina medarbetare går igenom universitetets bedömningsområden och de lönekriterier som är aktuella vid arbetsplatsen.

Utifrån universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier förbereder sig chef och medarbetare inför samtalet utifrån syftet att båda parter ska kunna samtala sakligt om medarbetarens arbetsuppgifter, ansvar och utförda arbetsprestationer. Det lönesättande samtalet ska även kopplas till övriga samtal som genomförs under året såsom utvecklingssamtal och/eller motsvarande. Det innebär att frågan om lön och löneutveckling ständigt pågår.

Den partsgemensamma lönestatistiken som tas fram inför lönerevision och eventuellt annan relevant lönestatistik är också en viktig del i förberedelsearbetet.

Kännetecknen för ett välfungerande lönesättande samtal

Parterna är överens om att ett välfungerande lönesättande samtal kännetecknas av att:

- chef och medarbetare är väl förberedda inför samtalet,
- chef och medarbetare samtalar om medarbetarens arbetsuppgifter och redogör för hur de bedömer utförd arbetsprestation utifrån universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier,
- chef förklarar och motiverar sina bedömningar,
- chefen tydliggör sambandet mellan arbetsprestation och föreslagen lön,
- chefen tydliggör hur medarbetaren kan utvecklas och påverka sin löneutveckling,
- chef och medarbetare har givits möjlighet att framföra sina synpunkter till varandra,
- dialogen är saklig och präglas av ömsesidig öppenhet och respekt,
- det finns en öppenhet för fortsatt dialog.

Genomförande av lönesättande samtal

Endast chef och medarbetare är närvarande vid samtalet. Om det finns särskilda skäl, är det möjligt att genomföra samtalet via till exempel telefon eller videokonferens.

Utgångspunkten är att det lönesättande samtalet genomförs vid två olika tillfällen enligt nedan.

Tillfälle ett Chef och medarbetare samtalar om medarbetarens arbetsuppgifter och redogör för varandra hur de bedömer de utförda arbetsprestationerna utifrån universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier.



Återkoppling görs även till övriga samtal som har genomförts efter den senaste lönerrevisionen såsom utvecklingssamtal och/eller motsvarande. Chefen förklarar och motiverar sina bedömningar.

Mål: Fördjupad diskussion om prestationen, försök nå enighet/förståelse om bedömningen av den. Ge chefen ett grundligt underlag för en sammanvägd bedömning innan lönesättning.

Tillfälle två Efter skälig tid för eftertanke träffas chef och medarbetare på nytt för att avsluta dialogen om ny lön. Chefen ska tydliggöra sambandet mellan arbetsprestation och föreslagen lön samt ge medarbetaren möjlighet att diskutera lönen.

Mål: Chef och medarbetare ska komma överens om ny lön. Medarbetaren ska förstå på vilka grunder den nya lönen sätts.

Det finns vanligtvis skäl för en paus i samtalet som ger möjlighet till reflektion och tid för att rådgöra med HR-avdelningen eller Saco-S-föreningen. Detta innebär vanligtvis att det finns skäl för chef och medarbetare att träffas vid ytterligare tillfällen.

Överenskommelse om ny lön

När chef och medarbetare är överens om den nya lönen undertecknas en skriftlig överenskommelse av chef och medarbetare som blir en del av det lokala kollektivavtalet om nya löner. Den nya lönen är därmed fastställd. Den chef som genomför det lönesättande samtalet ska därför ha delegation för att sluta en överenskommelse om ny lön vid lönerrevisionen.

Blanketten ”Ny lön efter lönesättande samtal” ska användas. Chef och medarbetare behåller varsin kopia av överenskommelsen. Lönen är därmed fastställd.

Arbetsgivaren genom HR-avdelningen informerar Saco-S-föreningen om de nya lönerna när samtliga lönesättande samtal har avslutats.

Om chef och medarbetare inte blir överens – vid oenighet

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, fortsätter dialogen i ett så kallat förstärkt samtal. Det innebär att chef och medarbetare fortsätter sitt samtal tillsammans med en representant från HR-avdelningen och en representant från Saco-S-föreningen.

I samtalet ska chef och medarbetare beskriva hur samtalet har gått till och orsakerna till varför man inte har kommit överens. Representant från HR-avdelningen och från Saco-S-föreningen har till uppgift att granska processen och säkerställa att samtalet har följt den modell som parterna är överens om och som kännetecknar ett välfungerande lönesättande samtal, enligt stycket ”Kännetecknen för ett välfungerande lönesättande samtal”.

HR-avdelningens och Saco-S-föreningens uppgift är att stödja chef och medarbetare i syfte att de ska komma överens om den nya lönen.



Vid oenighet

Om chef och medarbetare i något fall inte kan komma överens om ny lön, gäller att lönesättningen för denna medarbetare ska regleras i lokal förhandling mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen enligt RALS 2010-T, 7.3 §. Sådan förhandling kan, i det enskilda fallet, äga rum i direkt anslutning till det förstärkta samtalet om parterna är eniga om det.

Saco-S-föreningens och HR-avdelningens roll

Lönesättande samtal innebär att tyngdpunkten, i samband med lönerrevisionen, flyttas från en förhandling mellan den anställdes fackliga organisation och den ansvariga chefen, med stöd av HR-avdelningen, till en dialog mellan medarbetaren och chefen som förväntas komma överens om den nya lönen.

Rollen för Saco-S-föreningen och HR-avdelningen utvecklas. Båda parter har ansvar att arbeta med förberedelser inför lönerrevision liksom att ge kontinuerligt stöd till medarbetare och chefer såväl inför det lönesättande samtalet som mellan samtalets olika delar och efter avslutat samtal.

Chefen kan få stöd från överordnad chef och/eller av aktuell förhandlingsstödjure vid HR-avdelningen. Medarbetaren kan få stöd från Saco-S-föreningen.

Målsättningen är att stödet till chef och medarbetare ska medverka till att chef och medarbetare ska bli överens om ny lön i samband med det lönesättande samtalet.

Stöd till chef och medarbetare

Stöd finns i form av:

- Partsgemensam skriftlig information till samtliga berörda chefer.
- Partsgemensam skriftlig information till samtliga berörda medarbetare.
- Utbildning för samtliga berörda chefer med partsgemensamt inslag (arbetsgivaren ansvarar).
- Utbildning för samtliga berörda medlemmar med partsgemensamt inslag (Saco-S-föreningen ansvarar).
- Information på berörda arbetsplatser från HR-avdelningen eller verksamhetsnära HR, efter förfrågan från ansvarig chef.
- Information, råd och stöd till berörda chefer lämnas av förhandlingsstödjure vid HR-avdelningen.
- Information, råd och stöd till berörda chefer lämnas av verksamhetsnära HR.
- Information, råd och stöd till berörda medlemmar lämnas av Saco-S-föreningen.