



Lokalt avtal mellan Göteborgs universitet och Saco-S om principer för genomförande av lönerrevision

§1

Med stöd av centralt ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S sluter parterna lokalt avtal om de principer som ska gälla per den 1 oktober 2022 avseende lönerrevision vid Göteborgs universitet för perioden 1 oktober 2022 till och med den 30 september 2023.

§2 Förhandlingsområde

Göteborgs universitet är *en* myndighet och utgör därmed ett förhandlingsområde.

§3 Tillämpningsområde och revisionstidpunkt

Avtalet omfattar anställda vid Göteborgs universitet som är medlemmar i något förbund inom Saco-S, med en anställning den 30 september 2022 och fortsatt anställd den 1 oktober 2022 samt har en månadslön i 2021 års lönenivå.

Revisionstidpunkt för ovanstående är 1 oktober 2022 och revisionsperioden är 1 oktober 2022 till och med 30 september 2023.

Undantagna från lönerrevision är:

- arbetstagare som nyanställts med lön satt i 2022 års lönenivå förutsatt att det framgår i anställningsavtalet?
- arbetstagare som helt arbetsbefriats under kvarvarande anställningstid
- arbetstagare som är helt tjänstlediga under längre period (ej sjukskrivna och föräldralediga) och där det saknas förutsättningar att bedöma arbetsprestation sedan föregående lönerrevision. En särskild översyn görs vid återgång i tjänst.

Amanuenser revideras universitetsgemensamt och förhandlingarna samordnas med övriga berörda personalorganisationer. Lönerna fastställs i ett separat förhandlingsprotokoll.

Doktorander förhandlas universitetsgemensamt och samordnat med övriga personalorganisationer enligt lokalt avtal, Dnr P 2016/121.

Lön för myndighetens chefskrets, enligt definition i lokalt avtal Dnr PA 2019/31, fastställs separat och följer principerna i Chefsavtalet.

§4 Förhandlingsordning m.m

Parterna är eniga om att modellen lönesättande samtal tillämpas för medlemmar i Saco-S vid Göteborgs universitet med undantag av de som anges i 3§ i detta avtal. Förhandlingsordning enligt modell lönesättande samtal beskriv i bilaga 1 "Förhandlingsordning och principer vid lönesättande samtal vid Göteborgs universitet".

Lönerevision för fackliga förtroendevalda med nedsättning i anställningen med 50 % eller mer för fackligt uppdrag genomförs i särskild ordning.

Tidplan för genomförandet fastställs gemensamt av parterna. Parterna kan om förutsättningarna förändras under pågående lönerevision enas om alternativ tidpunkt för utbetalning.

§5 Gemensamma löneprinciper m.m.

Parterna är eniga om de grundläggande löneprinciper som anges i RALS-T 5 §. Parterna ska särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i den lokala lönebildningen.

Lönen för medarbetare, som är sjuk- eller föräldraledig, revideras som om hen varit i tjänst och utifrån samma bedömningsgrund som övriga medarbetare.

§6 Avstämning och utvärdering av lönebildningsarbetet

Avstämning av utfall och utvärdering av processen görs partsgemensamt efter avslutad lönerevision.

För Göteborgs universitet

För Saco-S

Tommy Christensen

Maja Pelling

Datum:

Datum:

Förhandlingsordning och principer för lönesättande samtal vid Göteborgs universitet

Modellen lönesättande samtal innebär att tyngdpunkten, i samband med lönerevision, flyttas från en förhandling mellan parterna (personalorganisationen och arbetsgivaren) till en dialog mellan chef¹ och medarbetare som syftar till att chef och medarbetare blir överens om den nya lönen.

En medarbetares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

I lönerevisionen görs en översyn av nuvarande lön för att säkerställa att lönen speglar arbetsinnehåll, ansvarsnivå (strukturell del) samt medarbetarens arbetsprestation (bedömningsbaserad del) under den gångna perioden.

Förberedelser

Av RALS-T framgår att den långsiktiga lönepolitiken utgör ett gemensamt ansvar för parterna. Parterna ska inför den kommande lönerevisionen sträva efter att komma överens om utgångspunkter enligt RALS-T 6.2§ och de löneprinciper som ska tillämpas.

För att uppnå en fungerande lönebildningsprocess bör därför parterna på universitetsgemensam nivå träffas med viss regelbundenhet enligt fastställda tider i lönebildningens planeringshjul, där strategiska frågor diskuteras samt tillämpningen av lönesättande samtal utvärderas. Process, utfall och behov av förändringar av löner samt ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov ska analyseras och utgör därmed tillsammans med lönekartläggningen ingångsvärden inför kommande lönerevision.

Arbetsgivaren ska presentera en lista till personalorganisationen över de som utgör lönesättande chefer samt vilka medlemmar dessa lönesätter.

Inför lönesättande samtal ska uppstartsmöten genomföras på lämplig nivå där strategiska resonemang förs mellan parterna.

Revidering av lön i modellen lönesättande samtal

En väl fungerande individuell och ändamålsenligt differentierad lönesättning förutsätter återkommande samtal mellan chef och medarbetare. Chef har ansvar för att planera och i god tid kalla medarbetaren för att därmed skapa goda förutsättningar för samtal.

¹ Med chef avses i detta sammanhang även ledare som får delegation att genomföra lönesättande samtal

Såväl chef som medarbetare har ansvar att bidra till ett meningsfullt samtal präglat av öppenhet och respekt.

Lönesättande samtal som modell bygger på att chef och medarbetare dels genomför utvecklingssamtal där framåtriktade mål sätts i början på året, dels genomför lönesättande samtal under den senare delen av året där utvärdering av måluppfyllelsen sker.

Det lönesättande samtalet indelas i två separata kvalitativa samtal;

Samtal ett innebär att chef och medarbetare, dvs. de som har bäst förutsättningar och kunskap om medarbetarens arbetsprestation, tar ansvar för att skapa samsyn kring kopplingen mellan uppdrag, mål, resultat och lön.

Fokus är medarbetarens bidrag till verksamheten sedan föregående lönerevision givet de mål som fastställdes i det senaste utvecklingssamtalet. Medarbetaren ges möjlighet att beskriva sin syn på sitt bidrag till verksamhetens mål och resultat under den gångna perioden. Lönekriterier och verksamhetens mål, som är förtydligade och väl kända, utgör fundament för samtalet.

Chef ska genomföra samtal ett med alla medarbetare för att kunna säkerställa att alla medarbetares prestation beaktats, innan samtal två påbörjas.

I samtal två presenterar lönesättande chef, med utgångspunkt i vad som framkom i det första samtalet, en sammanvägd och saklig bedömning av medarbetarens prestation samt presenterar den nya lönen utifrån de gemensamma lönekriterierna/bedömningsgrunderna.

I de fall medarbetare har flera arbetsplatser ska chef inhämta information och/eller samråda med annan chef för att göra en helhetsbedömning av arbetsprestationen i relation till aktuell lön och lönebild.

Samtal två avslutas med att chef och medarbetare undertecknar samtalsbekräftelsen om ny lön. Lönen är därmed fastställd.

Om särskilda omständigheter råder kan överenskommelse om reviderad lön slutas via e-post givet att den grundläggande dialogen om mål och uppnådda resultat har genomförts på ett adekvat sätt.

Endast chef och medarbetare är delaktiga i det lönesättande samtalet. Medarbetaren har möjlighet till stöd av exempelvis sin personalorganisation inför, mellan och efter samtalen. Vid synnerliga skäl kan personalorganisationen på begäran från medarbetaren vara närvarande vid det lönesättande samtalet.

Både utvecklingssamtalet och de två samtalen i modellen lönesättande samtal bör utifrån kontinuitet genomföras av lönesättande chef. Samtalen avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan medarbetarens resultat och lön (RALs- T, 7.2§). Chefen har ett särskilt stort ansvar att lyfta fram utvecklingsområden i de fall medarbetaren får en ringa löneutveckling.

För att möjliggöra kvalitativa samtal bör lönesättande chef ha ett funktionellt antal medarbetare (normalt mellan 5 och 30 medarbetare).

Så snart samtliga lönesättande samtal två vid en institution/motsvarande genomförts kan utbetalning av nya fastställda löner ske. Löneutbetalning sker den efterföljande månad då det är administrativt och tekniskt möjligt.

Förstärkt lönesättande samtal

I de fall chef och medarbetare inte når en överenskommelse om lönen i det lönesättande samtalet informeras personalenheten. Medarbetaren kontaktar sin personalorganisation.

Lönesättande chef kallar medarbetaren till ett förstärkt lönesättande samtal. Vid samtalet närvarar också en arbetsgivarrepresentant samt en representant från personalorganisationen.

Syftet med det förstärkta lönesättande samtalet är att så långt det är möjligt behålla den verksamhetsnära dialogen och lönesättningen. Målsättningen är att denna dialog mellan chef och medarbetare ska avslutas med en överenskommelse och fastställande av lönen.

Lönerevision genom avslutsförhandling mellan lokala parter

Om oenighet kvarstår efter det förstärkta lönesättande samtalet dokumenteras detta på blanketten "Oenighet vid lönesättande samtal". Chef respektive medarbetare skriver en egen bilaga med motivering till varför överenskommelse om lön inte kunnat uppnås. Chef skickar snarast en scannad kopia av blanketten alternativt en digital blankett "Oenighet..." plus chefens bilaga till personalenheten. Medarbetaren skickar snarast en scannad kopia av blanketten alternativt en digital blankett "Oenighet..." plus medarbetarens bilaga till Saco-S.

Lönerevision genomförs i en samordnad universitetsgemensam avslutsförhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S. Förhandlingsresultatet med alla individuella löner fastställs i lokalt kollektivavtal. Lönesättande chef ansvarar för att återkoppla resultatet från förhandlingen till berörd medarbetare. Löneutbetalning sker den efterföljande månad då det är administrativt och tekniskt möjligt.


I händelse enighet inte kan nås vid lönerevision enligt RALS-T 7.3§ löses frågan enligt RALS-T 7.4§.

Ensidigt arbetsgivarbeslut om ny lön

Chef och medarbetare har ett ansvar att skapa förutsättningar och bidra till att lönesättande samtal kan genomföras. I de fall medarbetaren, utan giltig orsak, uteblir från det lönesättande samtalet trots att chef i god tid kallat till samtal beslutar chef om ny lön efter konsultation med lokala parter.

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN:	Tommy Christensen	
TITEL, ORGANISATION:	För Göteborgs universitet, Göteborgs universitet	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Göteborgs universitet	
IDENTIFIKATIONS-ID:	_def38a6a-0bda-4a72-ae2e-c2391a3ca760	
DATUM & TID:	2022-11-15 15:35:52 +01:00	

NAMN:	Maja Pelling	
TITEL, ORGANISATION:	För Saco-S, Saco-S	
IDENTIFIKATIONSTYP:	Göteborgs universitet	
IDENTIFIKATIONS-ID:	_44112492-b161-4cbb-8fed-1b664973dac3	
DATUM & TID:	2022-11-15 15:41:25 +01:00	

Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2022-11-15 15:41:30 +01:00
Ref: 1488933
www.gu.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)