



Lokalt avtal mellan Göteborgs universitet och SACO-S om principer för genomförande av lönerevision

§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 2024 avseende lönerevision vid Göteborgs universitet för perioden 1 oktober 2024 till och med den 30 september 2025.

§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 förbund inom Saco-S, med en anställning den 30 september 2024 och fortsatt anställd den 1 oktober 2024.

Revisionstidpunkt är 1 oktober 2024.

Undantagna från lönerevision är:

- Arbetstagare som är helt tjänstlediga under längre period, (ej sjukskrivna och föräldralediga) och där det saknas förutsättningar att genomföra samtal och bedöma arbetsprestation sedan föregående lönerevision. En särskild översyn av lön görs vid återgång i tjänst.

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

Löner för doktorander förhandlas universitetsgemensamt inom ramen för lönerevisionsprocessen och samordnas 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 enligt RALS-T § 7.4 för medlemmar i Saco-S vid Göteborgs universitet med undantag av de som i 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 fackligt förtroendevald med fackligt uppdrag 50% eller mer genomförs i särskild ordning.

Tidplan för genomförandet fastställs gemensamt av parterna.

§5 Gemensamma löneprinciper m.m.

Parterna är eniga om de gemensamma löneprinciper som anges i RALS-T §5.

En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lokal lönebildning och lönesättning är *ett* instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

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

§6 Hantering vid oenighet

I de fall chef och medarbetare inte når en överenskommelse om ny lön efter genomfört lönesättande samtal två ska hantering av oenighet ske enligt RALS-T §7.5 alt I. Chef och medarbetare genomför en förstärkt dialog för att skapa förutsättningar för ökad samsyn gällande arbetsgivarens löneförslag.

§7 Utvärdering och utveckling av lönebildningsarbetet

Den partsgemensamma utvärderingen och utvecklingen av löneprocessen ska föregås av en partsgemensam dialog om genomförandet och utgör en nödvändig del av både det kortsiktiga och det långsiktiga lönebildningsarbetet. Avstämning av utfall och utvärdering av processen görs partsgemensamt och i direkt anslutning till avslutad lönerevision inför kommande lönerevisioner i syfte att utveckla och stödja lönebildningsarbetet.

Parterna är överens om att efter genomförd lönerevision gemensamt starta arbetet med att utveckla den lokala lönebildning och lönerevisionsprocessen i linje med det reviderade centrala avtalet RALS-T med giltighet från och med 1 oktober 2024.

För Göteborgs universitet

För Saco-S

Jennie Knutsson

Maja Pelling

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 där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus. Lönesättande samtal innebär att chef och medarbetare har som mål att komma överens om lönen.

Lönen 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. Därför ska lönen vara individuell och differentierad.

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 §5 och de löneprinciper som ska tillämpas.

För att uppnå en fungerande lönebildningsprocess bör parterna på universitetsgemensam nivå träffas med viss regelbundenhet enligt fastställda tider i lönebildningens planeringshjul, där strategiska frågor diskuteras och tillämpningen av lönesättande samtal utvärderas.

Uppföljning av process, utfall, ekonomiska förutsättningar, kompetensförsörjningsbehov och tidigare erfarenheter ska analyseras och utgör därmed tillsammans med bland annat lönekartläggningen ingångsvärden för kommande lönerevision.

Arbetsgivaren redovisar vilka som är lönesättande chefer samt vilka medarbetare de 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.

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 prestation och bidrag till verksamheten 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.

Samtalets fokus ligger på medarbetarens prestation, medarbetarens bidrag till verksamheten och de förutsättningar som förelåg att fullfölja de individuella målen.

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

Medarbetaren har möjlighet att ge sin syn på sitt bidrag till verksamheten 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. Som grund för ett löneförslag gör chef en sammanvägd bedömning av medarbetarens nuvarande löneläge i relation till uppdrag, prestation och bidrag till verksamheten.

Därefter genomförs ett andra samtal, lönesättande samtal två, då chef informerar om förslag till ny lön samt på vilka grunder den nya lönen är satt. Det lönesättande samtalet ska tydligt kopplas till det årliga utvecklingssamtalet liksom till den löpande dialogen kring medarbetarens arbete, utveckling, resultat och prestation.

Är chef och medarbetare överens om lönen avslutas lönerevisionen och en digital löneöverenskommelse skickas till medarbetaren i Primula egenrapportering. Medarbetaren bekräftar löneöverenskommelsen genom att registrera ”Godkänn” senast vid angivet datum. Lönen är därmed fastställd.

Om det fortsatt råder oenighet kring ny lön efter genomfört lönesättande samtal två dokumenteras detta i Primula genom att medarbetaren i den digitala löneöverenskommelsen registrerar ”Ej överens” senast angivet datum samt skriver en kortare motivering till den uppkomna oenigheten.

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.

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

I de enskilda fall medarbetaren får en ringa löneutveckling har chefen ett särskilt stort ansvar att i fortsatt dialog lyfta fram utvecklingsområden.

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 dialog vid oenighet

Om chef och medarbetare inte når en överenskommelse om lön i det lönesättande samtalet samt att medarbetaren i Primula har registrerat ”Ej överens” ska chef skyndsamt påbörja planeringen för att genomföra ytterligare ett samtal.

Medarbetaren kontakter sin personalorganisation.

Chef kallar medarbetaren till en förstärkt dialog. Vid samtalet närvarar också en arbetsgivarrepresentant samt en representant från personalorganisationen som bistår medarbetaren.

Syftet med ytterligare ett samtal är att så långt det är möjligt behålla den verksamhetsnära dialogen och lönesättningen och att chef och medarbetare når samsyn om motiveringen. Efter genomförd förstärkt dialog är lönen slutligen fastställd.

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: Jennie Knutsson
TITEL, ORGANISATION: För Göteborgs universitet, Göteborgs universitet
TID: 2024-11-14 17:12:21 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Göteborgs universitet
IDENTIFIKATIONS-ID: _fec16272-268c-46c3-9df6-e7d87d06b7de



NAMN: Maja Pelling
TITEL, ORGANISATION: För Saco-S, Saco-S
TID: 2024-11-14 18:49:35 +01:00
IDENTIFIKATIONSTYP: Göteborgs universitet
IDENTIFIKATIONS-ID: _7f8e19bf-812f-4335-8b8c-0dd5e6e0e066



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2024-11-14 18:49:40 +01:00
Ref: 1826558
www.gu.se



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