

## Lönespecial!

I nummer två av Saco-S vid SLU:s nyhetsbrev tar vi en ordentlig titt på lönerevisionen som dragit igång på allvar. Den största nyheten för Sacomedlemmar på SLU är att alla förutom doktorander kommer att delta i lönesättande samtal. Doktorandernas lön förhandlas fortsatt i doktorandstegen.

### Lönerevisionen 2017

**Centrala parter är överens om att lönesättande samtal (LSS) är huvudmodell för akademiker inom statlig sektor.**

Lönesättningen ska bidra till att universitetets mål uppfylls och för att rekrytera, motivera, utveckla & behålla arbetstagare med rätt kompetens. Tanken är att en väl genomförd dialog ska stärka kopplingen mellan resultat, prestation och lön och därmed bidra positivt till verksamhetsutvecklingen. Lönen ska vara individuell och differentierad.

Avtalet är sifferlöst. Det finns inga begränsade utrymmen eller potter. Hänsyn tas till universitetets ekonomiska situation (varje fakultet och institution/motsvarande ska därför i bedömningen av nya löner utgå från sina ekonomiska förutsättningar, aktuell lönebild och lönestruktur). Självklart finns det ett för SLU totalt riktmärke, men det ska inte styra ner på individnivå.

Genom LSS sätts ditt resultat och din prestation i fokus. Samtalet, där lönen presenteras, ska vara en väl förberedd, saklig och öppen dialog. Din chef ska kunna redogöra för orsaker till lönenivån och hur du kan påverka den. Efter samtalet får du betänketid och kan sedan vid nästa samtal förklara dig enig eller oenig. Vid oenighet förhandlas lönen mellan arbetsgivare och fack.

Doktoranders löneutveckling styrs av doktorandstegen, men även den ses över och omförhandlas vid detta revisionstillfälle. Doktorander har inte lönesättande samtal.

### Tidsplaner

- Cheferna ska registrera sina utgångsbud senast 13 oktober.
- Buden analyseras, även Saco får ta del av analys och statistik.
- **Lönesättande samtal** vecka 43-47 (23/10 – 24/11)
- **Oenighetsförhandlingar** vecka 49 (i första hand den 4 respektive 8 december).
- Cheferna meddelas **resultat** vecka 51 för återkoppling till sina medarbetare.
- Nya löner **utbetalas** 2018-01-25 (retroaktivt från 2017-10-01).



Håll koll på löneläget och sätt mål inför nästa lönesamtal! Med Saco lönesök kan du ta del av Sveriges bästa lönestatistik för naturvetare.



## Lönesättande samtalens upplägg

### Genomförande av samtal 1

[partsgemensam riktlinje]:

- Chefen har ansvaret för strukturen – båda har ansvar för dialogen
- Medarbetaren redogör för sin prestation
- Chefen redogör för sin samlade bedömning
- Målet är att genom dialog enas om prestationsbedömningen
- Chefen berättar vad medarbetaren kan göra för att påverka sin löneutveckling
- Chefen redovisar sitt löneförslag
- Medarbetaren ger sina synpunkter på löneförslaget

### Genomförande av samtal 2

[partsgemensam riktlinje]:

- Uppföljning av eventuella oklarheter
- Avslutande diskussion om den nya lönen
- Vid enighet undertecknar båda dokumentet "Överenskommelse om ny lön"

### Vad kännetecknar ett bra samtal?

- En ömsesidig dialog där båda parter får komma till tals
- En tydlig motivering av chefen till den bedömning av lön och prestation som är gjord
- En möjlighet för medarbetaren att lämna sina synpunkter på chefens bedömning
- En tydlig information från chefen vad medarbetaren behöver förbättra eller utveckla för att kunna påverka sin löneutveckling positivt.

## Varför två samtal?

Detta är fack och arbetsgivare eniga om för att få så bra kvalitet som möjligt för processen så att samtalets bägge parter får möjlighet till eftertanke, uppföljning av argument, en rättvisare lönespridning på enheten etc.

Det **första lönesättande samtalet** ska följas upp av ett **konfirmerande andra samtal** där chefen presenterar sitt slutgiltiga förslag till ny lön.

Om chef och medarbetare blir överens fastställs lönen i samtalet, i samband med att båda skriver under blanketten *Överenskommelse om ny lön*. Saco-medlemmar har möjlighet att förklara sig oeniga. Frågan om ny lön skjuts då till en förhandling mellan Saco-S vid SLU och personalavdelningen.

Parterna är överens om att i de fall en medarbetare inte vill delta i ett lönesättande samtal bestämmer prefekten/motsvarande ensidigt den nya lönen.

## Förberedelser

Utgå i hela processen ifrån lönenivåer. Se din nuvarande nivå som en del, samt årets påslag till följd av din prestation som en annan.

- ◆ Fundera på vilken nivå som är rimlig för dig.
  - Titta i statistik och *Saco lönesök*
  - Hur ligger du i förhållande till det idag?
  - Om det avviker ska du ta fram bra och hållbara argument.
- ◆ Hur har du presterat det senaste året? Jämför med de uppsatta kriterierna
  - Stäm av mot det som diskuterats/överenskommit på senaste medarbetar-/utvecklingssamtalet.
  - Vässa dina motiv och argument så att de går att framföra tydligt och kortfattat.
- ◆ Gå in i de lönesättande samtalen med en positiv inställning, man kommer längre då.

## Om oss

Saco-S är förhandlingsorganisationen för statligt anställda akademiker.

Saco-S tecknar centrala avtal med arbetsgivarverket som motpart.

Saco-S tecknar grundläggande kollektivavtal om till exempel pensioner, allmänna anställningsvillkor, semester, sjukersättning och föräldraledighet.

Lokalt på SLU sker förhandlingar:

- Inför anställning
- Vid arbetsbrist
- I samband med lönerevisionen
- Arbetsmiljöfrågor
- Vid upprättande av olika lokala avtal
- Och mycket mer

## Kontakta oss

[Saco@slu.se](mailto:Saco@slu.se)

Hemsida:

[www.Saco.slu.se](http://www.Saco.slu.se)



## Lönesättande samtal - enig eller oenig

Vid det andra samtalet kommer oftast chef och medarbetare överens om medarbetarens nya lön. Båda skriver under blanketten *överenskommelse om ny lön* och lönerevisionen är oåterkalleligt klar för 2017 gällande medarbetaren.

I de fall medarbetaren efter det andra samtalet inte kommer överens med sin chef, går ärendet vidare till avslutsförhandling mellan personalavdelningen och Saco-S vid SLU. Till dessa förhandlingar bjuder personalavdelningen in berörd prefekt.

I avslutsförhandlingarna granskas främst samtalen och kvalitén på innehållet i dessa. Syftet är att säkerställa att chefen har framfört sakliga argument, att medarbetaren fått möjlighet att ge sin syn på chefens bedömning och att medarbetaren har fått reda på vad som behöver förbättras till nästa år. Även den föreslagna lönenivån granskas så att inga osakliga löner förekommer.

Det går att vara enig om lönen, men ändå bli oenig om inte samtalet och processen har fungerat som de skulle.

Kontakta gärna oss om du är oenig med din chef. Fackets huvudsakliga uppgift vid denna förhandling blir, precis som vid de lönerevisioner vi haft tidigare, i första hand att bevaka att din lönenivå inte är oskäligt låg. Vi kan inte bedöma din arbetsprestation.

## Tips!

- Saco lönesök, <https://www.saco.se/studieval--karriar/pa-jobbet/sa-satts-din-lon/saco-lonesok/>
- Stöd, råd och ev. löne-coachning via ditt förbund.
- Information om löneprocessen och lönestatistik för SLU via Saco-S föreningen [www.saco.slu.se/forhandlingar/lon.htm](http://www.saco.slu.se/forhandlingar/lon.htm)