



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 2020 avseende lönerevision vid Göteborgs universitet för perioden 1 oktober 2020 till och med den 30 september 2021.

§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. Förhandlingsbara individer är de som är anställda den 30 september 2020 och fortsatt anställd den 1 oktober 2020 samt har en lön i 2019 års lönenivå.

Revisionstidpunkten för ovanstående är 1 oktober 2020 och revisionsperioden är 1 oktober 2020 till 30 september 2021.

Undantagna från lönerevision är:

- arbetstagare som nyanställs med lön satt i 2020 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 lönerevision. 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 separat avtal.

Lön för myndighetens chefskrets 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 föräldralediga, 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



Tommy Christensen

För Saco-S



Maja Pelling

Datum: 2021-03-19

Datum: 2021-03-19

Förhandlingsordning och principer vid lönesättande samtal vid Göteborgs universitet.

Modellen lönesättande samtal innebär att tyngdpunkten, i samband med lönerrevision, 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 lönerrevisionen 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 lönerrevisionen 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 i lönebild samt ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov ska analyseras och utgör därmed tillsammans med lönekartläggningen ingångsvärden inför kommande lönerrevision.

Arbetsgivaren ska också 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.

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.

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

T.C. MP

Det lönesättande samtalet indelas i två separata kvalitativa moment;

Moment 1 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 lönerrevision 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 moment 1 med alla medarbetare för att kunna säkerställa att alla medarbetares prestation beaktats, innan moment 2 påbörjas.

Moment 2 innebär att lönesättande chef, med utgångspunkt i vad som framkom i det första samtalet, presenterar 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.

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

Undantagsvis och 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 momenten i det lönesättande samtalet bör utifrån kontinuitet genomföras av lönesättande chef. Det lönesättande samtalet avser att ytterligare tydliggöra sambandet mellan medarbetarens resultat och lön (RALS- T, 7.2§). Chefen har ett stort ansvar att också 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 moment 2 vid en institution/motsvarande genomförts kan utbetalning av nya fastställda löner ske. Löneutbetalning sker den efterföljande månad då det är administrativt eller tekniskt möjligt.

Förstärkt lönesättande samtal

I de fall chef och medarbetare inte når en överenskommelse om ny lön 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 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 ny lön.

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 också en egen bilaga med motivering till varför överenskommelse om lön inte kunnat uppnås. Chef skickar snarast en scannad kopia av blanketten "Oenighet..." plus chefens bilaga till personalenheten. Medarbetaren skickar snarast en scannad kopia av blanketten "Oenighet..." plus medarbetarens bilaga till Saco-S.

Lönerevision genomförs därmed universitetsgemensamt i avslutsförhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S. Förhandlingsresultatet 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 eller 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 att 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.

MP TC

