

Lönerevisionen 2022/23

I årets tredje nyhetsbrev tar vi upp lönerevisionen 2022/23 som förtydligar det föregående nyhetsbrevet. De lönesättanden samtalen påbörjas från och med nästa vecka. Därför ber vi dig att läsa igenom nyhetsbrevet samt komplettera med den mer detaljerade informationen på vår [hemsida](#)

Vad innebär lönesättande samtal?

Alla **Saco-medlemmar på SLU** (utom doktoranderna) har lönesättande samtal (LSS). Med stöd av det centrala avtalet RALS, tillämpas modellen med lönesättande samtal för samtliga SACO-medlemmar. Det är medarbetaren och chef tillsammans som bedömer resultat och prestation utifrån arbetets innehåll, varför lönen bäst sätts i en dialog mellan dem.

Saco:s avtal, både centralt och lokalt, är **sifferlösa**. Därför ska det inte förekomma att lönesättande chef diskuterar % eller potter i samtal med medarbetarna. Ni ska diskutera lön!

De lönesättanden samtal som eventuellt slutar i oenighet går vidare till lokal förhandling. I dessa förhandlingar görs en översyn av den dialog som har genomförts mellan chef och medarbetare samt lönenivån.

Parterna är överens om att i de fall en medarbetare **inte vill delta** i ett lönesättande samtal bestämmer prefekten/motsvarande ensidigt den nya lönen. Att inte svara på chefens inbjudan eller att inte tacka ja till ett möte/en bokning räknas också som att medarbetaren inte vill delta.

Påpekas ska också att prefekt/motsvarande kan göra större justeringar av löner som ligger fel men detta görs "utanför revisionen".

Doktoranders löneutveckling styrs av [doktorandstegen](#), men även den ses över och omförhandlas vid detta revisionstillfälle. Doktorander har inte lönesättande samtal. Även veterinärer med specialisttjänstgöring hanteras som doktorander.

Tidsplan

- Lönesättande samtalen genomförs 5/9 – 4/11.
- Förhandling doktorandstege, översyn OB-tillägg påbörjas vecka 41
- SLU lämnar besked om eventuella oenigheter senast 2021-11-11.
- Oenighetsförhandlingar enligt 4 § sker under vecka 47, i första hand den 28 och 30 november 2022.
- Prefekter/motsvarande återkopplar 28 november – 9 december resultatet från oenighetsförhandlingarna till berörda medarbetare
- Nya löner utbetalas den 23 december 2022 retroaktivt från 1 oktober 2022.



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



Lönesättande samtal

Lönenivå

Lönesättningen ska användas för att uppfylla universitets mål, för att rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt.

Lön ska sättas på saklig grund såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönen ska vara individuell och differentierad.

För att processen ska fungera förutsätts en regelbunden dialog mellan chef och medarbetare.

Parterna är överens om att det ska pratas lön och lönenivå. Højningar i % och "potter" med mera hör inte hemma här.

Parterna är vidare eniga om att hänsyn ska tas till universitetets ekonomiska situation i arbetet med lönerrevisionen. Varje fakultet och institution/motsvarande ska därför i bedömningen av nya löner utgå från sina ekonomiska förutsättningar, aktuell lönebild och lönestruktur.

Lönesättande samtal i år

Revisionsmodellen Lönesättande samtal bygger på att chef och medarbetare har två samtal samt en uppföljning efter betänketid.

Samtal 1 är en dialog om resultat och prestation utifrån arbetets innehåll samt om nuvarande löneläge.

Samtal 2 är ett uppföljande samtal där chefen presenterar sitt förslag till ny lön. Detta sker tidigast efter att alla "Samtal 1" är klara.

Om chef och medarbetare blir överens fastställs lönen i det samtalet, i samband med

att båda skriver under blanketten Överenskommelse om ny lön. Vill medarbetaren ha lite betänketid kan hen få lämna in blanketten inom exempelvis en vecka. I vissa fall kan det bli aktuellt med ett **samtal 3** för att komma överens om ny lön men oftast kan det räcka med en **bekräftelse** om hur medarbetaren ställer sig.

Saco-medlemmar har möjlighet att förklara sig **oeniga**. Frågan om ny lön skjuts då till en förhandling mellan Saco-S vid SLU och personalavdelningen samt prefekt/motsvarande. I denna förhandling prövas att samtalen har utförts enligt parternas överenskommelse, att bedömningen av utfört arbete och prestation skett på ett korrekt sätt samt att det i övrigt inte förekommit formella fel.

Samtalens innehåll och nödvändiga förberedelser

Det lönesättande samtalet ska utgöra en dialog kring medarbetarens arbetsprestation, uppnådda mål och nuvarande löneläge. Syftet med samtalet är att medarbetaren ska förstå på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin egen löneutveckling. För att samtalet ska bli bra krävs att både medarbetare och chef har förberett sig genom att tänka igenom hur medarbetaren har presterat i förhållande till verksamhetsmålen under det gångna året. Som stöd både vid förberedelsen och under samtalet finns dokumentet [Kriterier för utvärdering av prestation](#).

Utvärderingskriterierna är tänkta som ett diskussionsunderlag. Beroende på arbetsuppgifterna och verksamhetens mål kan kriterierna viktas olika, t ex kan samarbetsförmåga vara avgörande i vissa verksamheter medan initiativförmåga och omdöme är viktigast i andra. Om en institution/avdelning bestämmer sig för att vikta kriterierna eller lägga till kriterier ska medarbetarna tydligt informeras om detta tidigt i revisionsperioden. En sådan förändring ska inte beröra enbart några utvalda medarbetare. Utgångspunkter är att alla medarbetare ska vara medvetna om vad deras prestation kommer mätas mot vid nästa revisionstillfälle.

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

Hemsida:

saco.se/slu



Lönesättande samtal

Vad kännetecknar ett bra samtal?

- En ömsesidig dialog där båda parter får komma till tals.
- En tydlig motivering av chefen till den bedömning av prestation och lön 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.

Ta dig tid att tänka igenom det löneförslag som du har fått. Skriv inte under direkt vid pågående samtal.

Den slutliga överenskommelsen ska ske när chefen har haft alla sina samtal.

Det ger arbetsgivaren möjlighet att eventuellt justera lönen efter första samtalet utan att den totala lönebildningen låses pga. att det redan finns överenskommelser.

Lönesättande samtal innebär en direkt dialog mellan dig som anställd och din lönesättande chef.

Tips!

- Saco lönesök, saco.se/karriar/jag-ska-loneforhandla/saco-lonesok/
- Stöd, råd och ev. löne-coachning via ditt förbund.
- Information om löneprocessen och lönestatistik för SLU via Saco-S föreningen saco.se/slu-lonefragor