2022-09-08

**Lönesättning i dialog med din chef**

*Information om lönesättande samtal till dig som arbetar vid Universitetsförvaltningen, Universitetsbiblioteket, UU Innovation, UU Samverkan eller Internrevisionen och som är medlem i förbund inom Saco-S.*

Lönesättande samtal är, enligt det centrala kollektivavtalet Rals 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, den modell som ska användas vid lönerevision, om parterna inte enats om annat. Uppsala universitet och Saco-S-rådet är överens om att nya löner kommer att sättas enligt nedanstående principer, vid följande verksamheter:

* Universitetsförvaltningen
* Universitetsbiblioteket
* UU Innovation
* UU Samverkan
* Internrevisionen

**Vad innebär lönesättande samtal?**

Lönesättande samtal innebär att din lön bestäms direkt i samtal med din chef, istället för i förhandlingar mellan arbetsgivaren och facket. Det är således du och din chef, de två personer som har bäst kunskap om dina arbetsuppgifter och hur dessa utförts, som ska komma överens om ny lön.

Samtalet ska fokusera på dina arbetsuppgifter, ditt ansvar och utförda arbetsprestationer. Lönen ska grunda sig på skicklighet och resultat i arbetet samt på marknadsläget. Lönen sätts individuellt, utifrån bedömningsgrunder och lönekriterier baserade på verksamhetens mål och hur du har utfört dina arbetsuppgifter i förhållande till dessa. Vidare ska lönen sättas i enlighet med det lokala kollektivavtalet om löner med mera, samt den överenskommelse som arbetsgivaren och Saco-S- rådet tecknar inför varje lönerevision.

Syftet med samtalet är att göra sambandet mellan dina prestationer och din lön tydligare och ni ska sträva efter att uppnå samsyn. Det förutsätter att den chef, eller ledare, som genomför samtalet också har delegation och mandat för uppgiften.

**Måste jag förbereda mig?**

Förberedelser är en viktig förutsättning för ett bra samtal, varför det är väsentligt att du är väl insatt i syftet med samtalet.

Kännetecknande för ett fungerande samtal är att:

* ni båda är väl förberedda
* ni samtalar om dina arbetsuppgifter och redogör för hur ni bedömer utförd arbetsprestation utifrån universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier,
* din chef förklarar och motiverar sina bedömningar,
* din chef tydliggör sambandet mellan arbetsprestation och lön,
* din chef beskriver hur du kan utvecklas och påverka din löneutveckling,
* ni båda ges möjlighet att framföra era synpunkter till varandra,
* dialogen är saklig och präglas av ömsesidig öppenhet och respekt,
* det finns en öppenhet för fortsatt dialog

**Hur förbereder jag mig inför samtalet?**

Förbered dig genom att ta del av den information som finns om lönesättande samtal – som denna partsgemensamma information från arbetsgivare och Saco-S, samt genom att medverka vid de utbildningar som erbjuds.

Förbereda dig även genom att ta del av universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier. Den lönestatistik som tas fram inför varje lönerevision är också en viktig del i förberedelsearbetet. Syftet är att möjliggöra att du och din chef ska kunna samtala sakligt om dina arbetsuppgifter, ditt ansvar och utförda arbetsprestationer.

Du kan också förbereda dig genom att rådfråga lokala representanter från arbetstagarorganisationen.

**Hur går samtalet till?**

Endast chef och medarbetare är närvarande vid samtalet. Om det finns särskilda skäl är det möjligt att genomföra samtalet via till exempel telefon eller videokonferens.

Utgångspunkten är att det lönesättande samtalet genomförs vid minst två olika tillfällen.

*Tillfälle ett* Ni samtalar om dina arbetsuppgifter och förklarar och motiverar för varandra hur ni bedömer de utförda arbetsprestationerna utifrån universitetets bedömningsområden och arbetsplatsens lönekriterier. Återkoppling görs även till övriga samtal som har genomförts efter den senaste lönerevisionen såsom medarbetarsamtal och/eller motsvarande.

*Mål:* Fördjupad diskussion om prestationen, försök nå enighet/förståelse om bedömningen av den. Samtalet ska ge din chef ett grundligt underlag för en sammanvägd bedömning av din prestation innan lönesättning.

*Tillfälle två* Efter skälig tid för eftertanke träffas ni på nytt för att avsluta dialogen om ny lön. Din chef ska tydliggöra sambandet mellan arbetsprestation och ny lön samt ge dig möjlighet att diskutera lönen.

*Mål:* Chef och medarbetare ska komma överens om ny lön. Medarbetaren ska förstå på vilka grunder den nya lönen sätts.

Det finns vanligtvis skäl för ett uppehåll i samtalet som ger möjlighet till reflektion och tid för att rådgöra med Saco-S-rådet. Detta innebär vanligtvis att det finns skäl för chef och medarbetare att träffas vid ytterligare tillfällen.

**När ni är överens**

När du och din chef är överens om den nya lönen undertecknas en skriftlig överenskommelse av chef och medarbetare som blir en del av det lokala kollektivavtalet om nya löner. Den nya lönen är därmed fastställd. Blanketten ”Ny lön efter lönesättande samtal” ska användas. Ni behåller varsitt exemplar av överenskommelsen.

## Inte överens?

Om ni inte kan komma överens om din nya lön efter minst två möten, så fortsätter dialogen i ett så kallat förstärkt samtal (tidigare kallat fyrpartssamtal). Det innebär att en representant från HR-avdelningen och en från Saco-S-rådet medverkar. *Deras uppgift är att granska processen och säkerställa att samtalet följt den modell som parterna är överens om och som kännetecknar ett välfungerande lönesättande samtal.* Deras uppgift är också att vara ett stöd för båda parter i syfte att ni ska komma överens om ny lön.

Om ni efter det förstärkta samtalet inte kommer överens om ny lön lyfts frågan till en traditionell lokal förhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S-rådet.

**Stöd till dig inför ditt lönesättande samtal:**

* partsgemensam skriftlig information,
* utbildning,
* information, råd och stöd från Saco-S-rådet.