

Löneavtalet ger riktlinjer för lönen

Löneavtalet, som är en del av lönebildningen, ska ses som en process, där den enskilde medarbetarens resultat och löneutveckling ska knytas samman, så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.

Avtalet är sifferlöst. Det finns alltså inga siffror i det centrala avtalet som anger ett bestämt löneutrymme. Lönebildningen ska i stället ske lokalt i varje kommun/region och parterna ska årligen utvärdera tillämpningen av avtalet.

En av utgångspunkterna i den lokala lönebildningen är att stimulera till förbättringar av verksamheten och ge goda förutsättningar för att behålla medarbetare. Men den är också viktig för kommunen/regionen blir en arbetsgivare som attraherar nya medarbetare.

Löneavtalets tre delar

Löneavtalet består av tre delar.

- överläggningen
- lönesamtalet
- avstämningen.

För att det lokala arbetet med löner ska bli så bra som möjligt behöver arbetsgivaren ha en tydlig målsättning för löneöversynen.

I överläggningen ska de lokala parterna, om dessa finns, annars central ansvarig ombudsman, behandla frågor som tidsplan för lönesamtalen, lönestatistik och tillämpning av lönekriterier. För att den ska fungera enligt avtalets intentioner, är det viktigt att både arbetsgivaren och SULF företrädare har gjort ett ordentligt förberedelsearbete.

Vilken förhandlingsmodell parterna väljer avgörs i samband med överläggningen. SULF rekommenderar att dialogmodellen används. Det innebär att dialogen i utvecklingssamtalet och i det lönesättande samtalet, mellan chef och medlem är nyckeln. Du och din chef diskuterar din nya lön i ditt lönesamtal.

De "lokala parterna" kan, om särskilda skäl finns, välja en annan förhandlingsmodell.

Lönesamtal en gång per år och vid förändringar

Lönesamtalet är en grundläggande princip för lönesättningen enligt HÖK T – en dialog mellan din chef och dig om mål för verksamheten, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön. Men det är inte bara vid den årliga lönerrevisionen som du kan begära

ett samtal om din lön med din chef. När dina arbetsuppgifter förändrats, ansvaret utökats eller du har gjort extraordinära insatser är det ett utmärkt tillfälle att begära ett lönesamtal med din chef.

Lönekriterierna ska vara tydliga

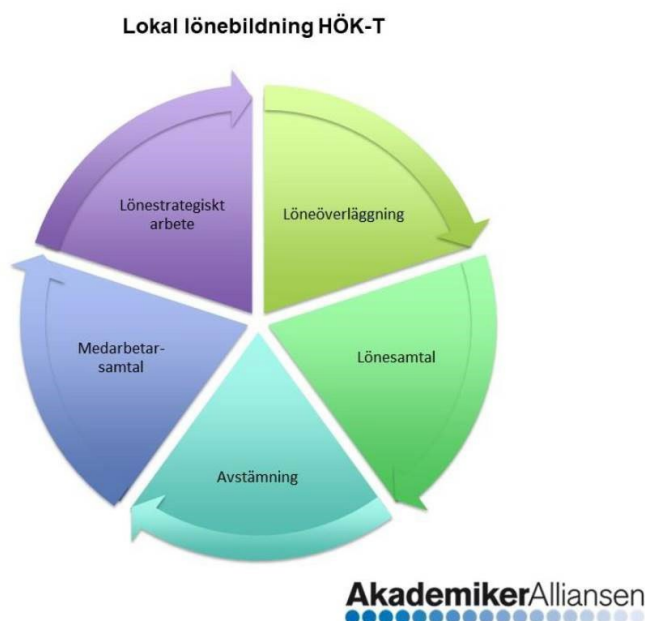
Enligt avtalet är väl kända kriterier en viktig förutsättning för att lönen ska uppfattas som rättvis. Den individuella lönesättningen ska ge medarbetare möjlighet att få en bra löneutveckling när resultaten förbättras. Lönen ska avspegla de resultat som uppnås. Lönekriterierna ska tydligt visa hur arbetsinsatserna värderas och måste därför utgå från verksamhetens uppdrag och mål.

Avstämning mellan parterna

När alla medlemmar haft lönesamtal och fått förslag till ny lön, ska lokal part/SULF:s ansvariga kontaktombudsman informeras om resultatet. Förslaget till nya löner ska sedan stämmas av mellan arbetsgivaren och lokalpart/SULF:s ansvariga ombudsman, senast två veckor efter att den fått förslaget till nya löner av arbetsgivaren.

När lönesamtalen är helt klara ska parterna, arbetsgivaren och lokalpart/SULF:s centrala ombudsman, tillsammans analysera löneprocessen. Det som togs upp i överläggningen inför löneöversynen är särskilt betydelsefullt att stämma av.

Löneprocessen/årshjul



Mer information

Till Sveriges kommuner och regioners webbplats och avtalet HÖK T,
<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/huvudoverenskommelsehok/huvudoverenskommelse/huvudoverenskommelsehoktmedakademikeralliansen.55355.html>