



Olika modeller för lönesättning

På KTH finns det två olika modeller för lönesättning. För medlemmar i förbund inom Saco-S per 30 september 2024 tillämpas lönesättande samtal. För medlemmar inom OFR/S (ST vid KTH) per 30 september 2024 och medlemmar inom SEKO per 30 september 2024 gäller lönesamtal med traditionell förhandling.

Arbetsstagarorganisationerna vid KTH har en viktig rådgivande och stödjande funktion för sina medlemmar under hela lönerevisionsprocessen.

För dig som är oorganiserad gäller att arbetsgivaren beslutar om ny lön efter genomfört lönesamtal.

Lönesättande samtal (Saco-S)

Den modell för lönesättande samtal som används på KTH innebär att medarbetaren först har ett lönesamtal – samtal 1. I samtalet har medarbetaren möjlighet att själv redogöra för sina arbetsuppgifter och sin arbetsinsats. Chefen får möjlighet att på ett tydligt sätt redogöra för sina bedömningar av den enskilde medarbetarens prestationer i förhållande till gällande [lönekriterier](#). Därefter genomförs ytterligare ett samtal – samtal 2 (det lönesättande samtalet). Vid det lönesättande samtalet är målet att man ska komma överens om den nya lönen. Att chefen kommunicerar och tydliggör skälen för lönesättningen är en förutsättning både för att lönen ska fungera som styrmedel och för att medarbetaren ska ges möjlighet till utveckling och därmed kunna påverka sin lön framöver. I kombination med utvecklingssamtal ger lönesättande samtal en ökad tydlighet i kommunikation och ledarskap.

Vad kännetecknar ett bra lönesättande samtal?

Några framgångsfaktorer som visat sig ha betydelse för att chef och medarbetare tycker att det lönesättande samtalet har fungerat bra, är att chefen:

- har förklarat och motiverat medarbetarens lön
- har givit utrymme att bearbeta eventuella besvikelser

För att den nya lönen ska gälla ska chef och medarbetare underteckna en skriftlig överenskommelse om ny lön. Den chef som genomför lönesättande samtal ska också ha mandatet att teckna överenskommelsen.

Vad händer om chef och medarbetare inte kommer överens om ny lön?

Om chef och medarbetare i något fall inte kommer överens om ny lön i samtalet hänskjuts frågan till förhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S. och medarbetaren informerar Saco-S på KTH (saco-loner@kth.se) och chef informerar HR-ansvarig vid skolan och för Verksamhetsstödet HR-ansvarig (VS). Parterna går då bl.a. igenom de faktorer som återges under rubrikerna Vad kännetecknar ett bra lönesamtal? / Vad kännetecknar ett bra lönesättande samtal?

Processen i samband med oenighet

Den lönesättande chefen tillhandahåller blanketten "Oenighet om ny lön".

Medlemmen skickar sin kopia av blanketten till Saco-S på KTH tillsammans med sin korta och tydliga motivering till oenigheten. Eventuella löneanspråk bör kopplas till gällande lönekriterier. Den lönesättande chefen lämnar sitt exemplar av oenighetsblanketten samt bilagan med sin motivering till oenigheten till HR-ansvarig. Nu görs en första bedömning. Om tydliggörande behövs kontaktas du av den part som representerar dig; lönesättande chef av HR-ansvarig och Saco-medlem av Saco-S på KTH.

Under förhandlingen, som sker skolvis, deltar representanter från Saco-S på KTH, representanter från Personalavdelningen på KTH samt representanter från respektive skola eller verksamhetsstöd (VS) och då oftast av skolchef och HR-ansvarig. En övergripande diskussion om löneredovisningsarbetet på skolan sker och därefter lyfts varje enskilt ärende och diskuteras. Innehållet i den återkoppling som ska ges till medarbetaren formuleras partsgemensamt.

Då alla oenigheter på alla skolor är klara skrivs ett protokoll som påvisar avslutad förhandling. Detta protokoll innehåller ingen information på individnivå. Efter avslutad förhandling, ger HR-ansvarig på varje skola klartecken till den lönesättande chefen att ge återkoppling till medarbetaren och vad den ska innehålla. Återkopplingen ska ske muntligt. Saco-S på KTH ger inte någon återkoppling från förhandlingarna till enskilda medlemmar.

Traditionell förhandling (OFR/S och SEKO)

Den här modellen innebär att medarbetaren först har ett lönesamtal. I samtalet har medarbetaren möjlighet att själv redogöra för sina arbetsuppgifter och sin arbetsinsats. Chefen får möjlighet att på ett tydligt sätt redogöra för sina bedömningar av den enskilde medarbetarens prestationer i förhållande till gällande lönekriterier.

Efter genomfört lönesamtal förhandlas lönen mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen.

Återkopplande samtal - Dialog mellan chef och medarbetare

En väl fungerande lönesättning förutsätter att närmaste chef efter avslutad förhandling mellan arbetsgivaren och OFR/S (ST vid KTH) respektive SEKO återkopplar resultatet (den nya lönen) till sina medarbetare. Detta ska ske genom ett återkopplande samtal då skälen för lönesättningen motiveras.