

OFR/TULL-KUST RALIS 2014-2015

Bilaga C

Genomförande av löneöversynsprocessen.

Framtagen av Kustrådet och förhandlingschefen

Steg 1

– Lönesamtal

- Lönesättande chef kallar medarbetare till lönesamtal
- Lönesamtal genomförs enligt avtal
 - Chefen ska i dialog med medarbetaren presentera en sammanvägd bedömning av medarbetarens arbetsprestation och de resultat som har uppnåtts och sin bedömning av medarbetarens fortsatta löneutveckling, om den bedöms bli normal, lägre eller högre än i jämförelse inom området.
 - Under lönesamtalet **nämns inte** några belopp eller procentsatser och inte heller ny lön i kronor per månad.
 - Inför lönesamtalet ska **både** medarbetaren och den lönesättande chefen vara väl förberedda. Exempelvis kan chefen lämna ut mall för lönesamtal inklusive lönekriterier vid kallelsen eller informera om var den finns På Våg respektive i Platina.
 - Lönesamtalet är en dialog.

Steg 2

– Val av lönesättningsmodell

- Medarbetaren ska välja lönesättningsmodell, antingen genom lönesättande samtal eller genom kollektivavtalsförhandling
 - Kollektivavtalsförhandling innebär att medarbetaren lämnar över förhandlingen om ny lön till regionala fackliga företrädare.
 - Lönesättande samtal innebär att ny lön fastställs genom ett lönesättande samtal mellan medarbetaren och chefen. Med detta val ska målsättningen vara att man når en överenskommelse om ny lön med sin lönesättande chef.
 - Valet av lönesättningsmodell påverkar inte den nya lönen.
 - Medarbetaren ska informera sin lönesättande chef om sitt val av lönesättningsmodell **senast** den dag chefen ska skicka in sitt underlag med sina förslag till nya löner för avstämning.

Steg 3

– Avstämning

- Regionala företrädare för arbetsgivaren och OFR/TULL-KUST genomför avstämning av det sammanställda förslaget till nya löner.
 - Nu är det tid för lönesättande chef och medarbetare som har valt lönesättande samtal som lönesättningsmodell, att förbereda sig för samtalet.

Steg 4

– Lönesättning

- Lönesättande samtal
 - Samtalet ska vara en dialog med målsättning att nå enighet om föreslagen ny lön.
 - Vid behov är senast efterföljande vardags slut en rimlig tid för chefens och medarbetarens rådrom, innan ny lön fastställs eller medarbetaren med sakliga argument förklarar sig oenig.
 - Chef och medarbetare får komma överens om en annan tidpunkt om rådrom för löneförslaget.

- Kollektivavtalsförhandling
 - Ny lön fastställs genom individuell kollektivavtalsförhandling mellan regionala representanter för arbetsgivaren och OFR/TULL-KUST.

Steg 5

– Oenighet

- Lönesättande samtal
 - **Fördjupat lönesättande samtal**
Medarbetaren och lönesättande chef ska genomföra ett fördjupat lönesättande samtal inom en vecka.
 - **Oenighetsförhandling**
Kvarstår oenigheten övergår frågan till en oenighetsförhandling mellan regionala representanter för arbetsgivaren och OFR/TULL-KUST.

- Kollektivavtalsförhandling
 - **Oenighetsförfarande**
Om de regionala representanterna för arbetsgivaren och OFR/TULL-KUST inte enas i förhandlingen kan stöd sökas hos de centrala parterna och därefter genomföra ytterligare förhandlingar

Nu är det klart!

- Nu är löneöversynsprocessen för medarbetare klar och de centrala parterna träffas senare för utvärdering och förberedelser inför nästkommande RALS
 - Återkoppla gärna med synpunkter på hur löneöversynsprocessen kan förbättras för alla parter.