RALS som medlem i TULL-KUST i Kustbevakningen

Huvudsaklig lönesättningsmodell

Chefen bedömer arbetstagarens löneutveckling

- **Överstigande**
  - Arbetsprestation utöver chefens förväntning
- **Generell fördelning**
  - **Normal arbetsprestation**
- **Undantagen**
  - Högt löneläge
  - Arbetsprestation lägre än chefens förväntning

Kollektivavtalsförhandling arbetsgivaren och TULL-KUST

Gången för förhandlingen
- **Underlaget lämnas**
- **Granskning av ev. osakliga löner**
- **Svarar med eventuella yrkanden**

Förenklat lönesamtal – *mellan medarbetare och chef*

Mål med samtalet
- **Besked om ny lön/löneökning**
- **Kort motivering från chef**
- **Kort dialog om fortsatt löneutveckling**

På arbetstagarens egen begäran att representera sig själv i hela lönesättningsprocessen

Alternativ lönesättningsmodell

Chefen bedömer arbetstagarens löneutveckling

Lönesamtal – *mellan medarbetare och chef*
- **Ny lön föreslås med motivering**

Enighet → **Ny lön fastställs efter ev. rådrum**

Oenighet → **Chef beslutar om lön efter rådrum**

Efter revisionen sammanställer arbetsgivaren eventuella oenigheter och redovisar **utan förhandling** till TULL-KUST