



LUNDS
UNIVERSITET

Sektion HR

Avtal om förhandlingsordning enligt RALS 2010-T för perioden 1 oktober 2022 – 30 september 2023

1 § Bemyndigande

Parterna sluter avtal om lokal förhandlingsordning med stöd av Ramavtal om löner m.m. RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S för perioden 1 oktober 2022 – 30 september 2023.

2 § Omfattning

2.1 Avtalet omfattar anställda vid Lunds universitet som är medlemmar i ett medlemsförbund inom Saco-S och som inte omfattas av annan förhandlingsordning.

2.2 Doktoranderna hanteras enligt principerna i *Lokalt avtal om lönesättning av doktorander (Dnr F85 4974/2006)*. Den individuella månadslönen för anställd som doktorand höjs vid heltidsanställning med 800 kronor vid revisionsdatum. Stegarna ses över i motsvarande mån enligt det lokala avtalet.

2.3 Anställda som ingår i lokal chefskrets (*Dnr PE 2011/364*) hanteras enligt principerna i chefsavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S. Parterna har en samsyn kring att trestegsmodellen (se 3.3) kan ha en vägledande funktion även i hanteringen av den lokala chefskretsen, dock med de undantag som följer av chefsavtalet.

2.4 Anställda som är helt tjänstlediga¹ under en längre period omfattas inte av lönerevisionen. För dessa fastställs lönen inför återgång i arbete enligt principerna i *Lokalt avtal om lön vid andra tillfällen än lönerevision (Dnr PE 252/2009)*. Föräldralediga eller sjukskrivna hanteras på samma sätt som övriga anställda i lönerevisionen.

¹ Ej föräldralediga eller sjukskrivna

3 § Lönerrevision

3.1 Lönerrevision sker den 1 oktober 2022. Anställda per den 30 september 2022 omfattas av lönerrevisionen.

3.2 De individuella lönerna fastställs genom lönesättande samtal enligt 7.2 § RALS 2010-T. I de fall som det är svårt att få till stånd ett fysiskt möte, ser parterna positivt på alternativa lösningar avseende samtalsform, tex via digitala medier. Vilka chefer som har befogenhet att tillämpa lönesättande samtal framgår av bifogad lista (bilaga 1).

3.3 Anställda som är föräldralediga, sjukskrivna eller utlandsstationerade på URA-kontrakt erbjuds också lönesättande samtal. Anställda som är helt föräldralediga eller sjukskrivna ska bedömas utifrån den senaste kända prestationen.

3.4 Parterna är överens om att genomföra lönerrevision enligt tidigare fastställd trestegsmodell: Planering (utvecklingssamtal), Uppföljning och Lönerrevision (lönesättande samtal) (bilaga 2, Blankett: lönesättande samtal).

3.5 Skulle anställd vägra infinna sig till utvecklingssamtal genererar det ringa eller utebliven löneökning i revisionen. Frågan kan då inte heller lyftas partsgemensamt.

3.6 Parterna är överens om att tillämpa alternativ ordning enligt 7.3 § 3 st RALS 2010-T. I de fall dialogen mellan chef och anställd inte resulterar i en överenskommelse om ny lön sker ytterligare ett samtal med lokala parter närvarande, ett s.k. förstärkt samtal. Resulterar inte heller det förstärkta samtalet i en överenskommelse om ny lön mellan chef och anställd, fastställs lönen i enlighet med 7.3 § 4 st RALS 2010-T.

3.7 Anställd som är ledig med föräldra- eller sjukpenning, för en period överstigandes 30 kalenderdagar, erhåller kompensation för skillnaden mellan den ersättning de skulle ha fått om Försäkringskassan beräknat ersättningen på den nya lönen och den ersättning som faktiskt betalas ut till dess att ny lön fastställs. Det åligger den anställda att anmäla till arbetsgivaren och inkomma med underlag för beräkning.

4 § Processarbete

4.1 Informationsutbyte

Parternas informationsutbyte i syfte att efterleva ingångna avtal formaliseras i bilaga 3. Parterna är överens om att revidera överenskommelsen för det fall att en i något avseende inte skulle vara förenlig med GDPR.

4.2 Förarbete och uppföljning

Efter att lönerrevisionen 2022 är genomförd är parterna överens om att det ska göras en uppföljning och planering av lönebild inför kommande lönerrevision i enlighet med det centrala avtalet (6.3 § RALS 2010-T).

4.3 Utveckla den lokala lönebildningsprocessen

För att bättre leva upp till 6.3 och 6.4 §§ RALS 2010-T åtar sig parterna att utarbeta adekvata former och åtgärder för en förankring på fakultet/motsvarande, detta med målsättning om att stärka parternas dialog på lokal nivå. Fortsätta

utveckla. Fakultetsdialoger som genomförs under september 2022 är ett sådant exempel.

5 § Yrkanden

5.1 Saco-S yrkar att arbetsgivaren ska göra en översyn och påbörja arbetet med en modell för indexering av beloppsersättningar i avtal och göra en översyn av rektors- och dekanbeslut som innehåller ersättningsbelopp.

Arbetsgivaren avvisar yrkandet, med hänvisning till att de lokala kollektivavtalen hanteras i upparbetad ordning parallellt. Ensidiga arbetsgivarbeslut hanteras inte inom ramen för lönerrevisionen.

5.2 Saco-S yrkar att arbetsgivaren ska tillse att särarten i vårt tillsvidareavtal inte missgynnar våra lokala medlemmar.

Arbetsgivaren värnar och ska följa samtliga ingångna avtal och utgår från det lönepolitiska programmet och fastställda lönepåverkande faktorer oberoende av vilken lönesättningsmodell som tillämpas.

5.3 Saco-S yrkar på att gemensamt utvärdera trestegsmodellen och dess legitimitet i verksamheten.

Arbetsgivaren ser positivt på att utvärdera hur processen med utvecklingssamtal, uppföljningssamtal och lönesättande samtal fungerar i syfte att förbättra kvaliteten.

Vid protokollet,

Cornelia Pamp

Justeras,

2022-10-05

Marie Härstedt
Lunds universitet

2022 - 10 - 06

Marie Hoen
Saco-S