



## **Avtal om förhandlingsordning enligt RALS 2010-T för perioden 1 oktober 2023 – 30 september 2024**

### **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 2023 – 30 september 2024.

### **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 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 3.2) kan ha en vägledande funktion även i hanteringen av den lokala chefskretsen, dock med de undantag som följer av chefsavtalet.

2.3 Anställda som är helt tjänstlediga<sup>1</sup> under en längre period omfattas inte av lönerrevisionen. För dessa fastställs lönen inför återgång i arbete enligt principerna i *Lokalt avtal om lön vid andra tillfällen än lönerrevision (Dnr PE 252/2009)*.

---

<sup>1</sup> Ej föräldralediga eller sjukskrivna.

### 3 § Lönerevision

3.1 Lönerevision sker den 1 oktober 2023. Anställda per den 30 september 2023 omfattas av lönerevisionen.

3.2 Parterna är överens om att genomföra lönerevision enligt tidigare fastställd trestegsmodell: Planering (utvecklingssamtal), Uppföljning och Lönerevision (lönesättande samtal) (bilaga 1).

3.3 De individuella lönerna fastställs genom lönesättande samtal enligt 7.2 § RALS 2010-T, med undantag enligt 3.4. Vilka chefer som har befogenhet att genomföra lönesättande samtal framgår av lista (bilaga 2).

Efter lönesättande samtal får anställd en digital löneöverenskommelse via Primula, som ska besvaras senast den 22 december 2023. Löneöverenskommelser som inte besvarats senast det angivna datumet anser parterna är godkänd av den anställda.

3.4 De individuella lönerna för anställd som doktorand höjs vid heltidsanställning med 1300 kr i lönerevisionen år 2023.<sup>2</sup>

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

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

3.7 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.

3.8 Anställd som är ledig med föräldra- eller sjukpenning, för en period överstigandes 30 kalenderdagar, erhåller kompensation för skillnaden mellan den

---

<sup>2</sup> Doktorandernas lönesättning följer enligt principerna i *Lokalt avtal om lönesättning av doktorander (Dnr F85 4974/2006 samt STYR 2023/1007)*. Stegarna ses över i motsvarande mån enligt de lokala avtalen.

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. Underlag och anmälan ska vara inkomna till SSC senast den sista fredagen i månaden efter att den nya lönen blivit utbetald.

#### **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 lönerevisionen 2023 är genomförd är parterna överens om att det ska göras en uppföljning och planering av lönebild inför kommande lönerevision 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 och utveckla adekvata former och åtgärder för en förankring på fakultet/motsvarande, detta med målsättning om att stärka parternas dialog på lokal nivå. Fakultetsdialoger som genomförs är ett sådant exempel.

Parterna ser positivt på att gemensamt eller var för sig utvärdera hur processen med utvecklingssamtal, uppföljningssamtal och lönesättande samtal fungerar i syfte att förbättra kvaliteten.

4.4 Saco-S yrkar på att modellen för uppräknings av ledningsuppdrag som beslutas av rektor för uppdrag såsom uppdrag som vicerektor, dekan, prefekt mfl (Dnr STYR 2016/1600) också ska användas för andra krontalsersättningar.

Ledningsuppdragens lönetillägg är kopplade till RALS där ”den procentuella medellöneökningen för LU totalt avrundat nedåt till närmsta tiondel och med avrundning nedåt till närmsta hundratal på angiven summa” utgör basen för uppräknings. På detta sätt så undviker man att lönen blir inflationsdrivande och samtidigt undviker urholkning över tid. Ersättningar för beredskapsarbete, obekväm arbetstid, docenttillägg, disputationstillägg, doktoranders lönetrappa, övrigas tillägg för uppdrag och andra lönetillägg bör kopplas till en sådan mekanism för att undvika urholkning och möjliggöra prioritering bland

kollektivavtalsförhandlingar så att parternas arbetsinsats kommer bättre till nytta för verksamhet och medlemmar.

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

Justering av förhandlingsordning görs digitalt av HR-direktör Marie Härstedt, HR-specialist Cornelia Pamp och vice ordförande för Saco-S Marie Hoen.

# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign