



LUNDS
UNIVERSITET

Sektion HR

Förhandlingsordning
2023-2024 Seko

2023-10-18

STYR 2023/1880

1

Avtal om förhandlingsordning enligt RALS Seko 2023-2024 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 2023–2024 mellan Arbetsgivarverket och Seko för perioden 1 oktober 2023 – 30 september 2024.

2 § Omfattning

2.1 Avtalet omfattar anställda vid Lunds universitet som är medlemmar i Seko 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 Seko.

2.3 Anställda som är helt tjänstlediga¹ 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)*.

3 § Gemensamma löneprinciper och lokal lönebildning - förberedelsearbete

3.1 Parterna bekräftar innehållet i 5 § *RALS Gemensamma löneprinciper* där det t.ex. framgår att lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder så som ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad mm, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönesättningen ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat

¹ Ej föräldralediga eller sjukskrivna

och arbetsinsatser. Vid Lunds universitet ska dialog mellan chef och arbetstagare genomföras återkommande genom att utvecklingssamtal, uppföljningssamtal samt lönesamtal erbjuds alla medlemmar i Seko.

3.2 Parterna har ett gemensamt ansvar att upptäcka, analysera, och åtgärda skillnader i lön och andra anställningsvillkor inom bland annat ramen för arbetet med årlig lönekartläggning.

Ur ett lönepolitiskt perspektiv har parterna i det fortlöpande lönervisionsarbetet ett ansvar att analysera och identifiera eventuella behov av förändringar av löner och andra anställningsvillkor på lång och på kort sikt utifrån verksamhetens krav, mål och resultat, samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. Arbetsgivaren har ett långsiktigt ansvar att analysera och bedöma i vad mån identifierade löneskillnader är osakliga ur ett lönepolitiskt perspektiv och utifrån behov vidta lämpliga åtgärder.

4 § Lönerrevision

4.1 Revisionsdatum under avtalsperioden bestäms till den 1 oktober 2023.

4.2 Anställda per den 30 september 2023 omfattas av lönerrevisionen den 1 oktober 2023.

4.3 De individuella lönerna fastställs genom lokal förhandling enligt 7.2 i ramavtalet, med undantag enligt 4.4. Vid förhandling närvarar lönesättande chef om inte särskilda skäl förhindrar deltagande.²

4.4 De individuella lönerna för anställd som doktorand höjs vid heltidsanställning med 1300 kr i per den 1 oktober 2023.³

4.5 Anställda som är föräldralediga, sjukskrivna eller utlandsstationerade på URA-kontrakt ska erbjudas lönesamtal. Anställda som är helt föräldralediga eller sjukskrivna ska vid den kollektiva förhandlingen bedömas utifrån den senaste kända prestationen.

² Särskilda skäl kan vara exempelvis sjukdom eller tjänsteresa.

³ 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.

4.6 Parterna bekräftar vidare innehållet i 6 § 4 p RALS att fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud kan ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

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

4.8 Skulle parterna inte enas om nya löner i lönerevisionen tillämpas oenighetsförfarande enligt 7.4 enligt ramavtalet.

5 § Processarbete

5.1 Parternas informationsutbyte, i syfte att efterleva ingångna avtal, formaliseras i bilaga 1. Parterna är överens om att revidera överenskommelsen för det fall att den i något avseende inte skulle vara förenlig med GDPR.

Justering av förhandlingsordning görs digitalt av HR-direktör Marie Härstedt, HR-specialist Cornelia Pamp och ordförande för Seko Ingrid Lagerborg.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign