



LUNDS
UNIVERSITET

Sektion HR

Förhandlingsordning Saco-S
2024-2025

1

2024-10-08

STYR 2024/2109

Avtal om förhandlingsordning enligt RALS 2010-T för perioden 1 oktober 2024 – 30 september 2025

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 2024 – 30 september 2025.

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 3.2.2) 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 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)*.

¹ Ej föräldralediga eller sjukskrivna.

3 § Lönereditionsprocessen

Lönereditionsprocessen vid Lunds universitet innefattar förberedelse, genomförande av löneredition och avstämning efter löneredition och följer nedanstående steg om inte annat överenskomms mellan parterna:

3.1 Förberedelse

3.1.1 Informationsutbyte

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.

3.1.2 Presentation av lönebild

Sektionen HR kallar till partsgemensamt möte för att presentera myndighetens lönebild utifrån den partsgemensamma statistiken.

3.1.3 Fakultetsdialoger

Arbetsgivaren bjuder in Saco-S till dialog om den lokal-lokala lönebilderna för respektive fakultet, samt för MaxIV, UB och gemensamma förvaltningen. Respektive part ansvarar för att delge och diskutera analys av rådande lönestruktur för att bidra till en god bild av nuläget.

3.1.4 Förändring av lönebild

Arbetsgivaren kallar till en övergripande partsgemensam överläggning om verksamhetens behov på kort- och lång sikt.

3.2 Genomförande av löneredition

3.2.1 Löneredition sker den 1 oktober 2024. Anställda per den 30 september 2024 omfattas av lönereditionen.

3.2.2 Parterna är överens om att genomföra löneredition enligt trestegsmodellen: utvecklingssamtal, uppföljning och lönesättande samtal.

3.2.3 Chef och anställd ska årligen ha utvecklingssamtal. Chef ska i god tid kalla till detta. I utvecklingssamtalet, som tar sikte på hela arbetssituationen, ska chef och anställd gemensamt upprätta en individuell planering, där det framgår vad som förväntas av respektive part och vad den anställde kan göra för att påverka sin lön.

Den individuella planeringen dokumenteras skriftligen och skrivs under av chef och anställd.

Anställda som vägrar infinna sig till utvecklingssamtal kan generera ringa eller utebliven löneökning i revisionen. Frågan kan då inte heller lyftas partsgemensamt.

3.2.4 Chef och anställd ska löpande följa upp det som sagts i utvecklingssamtalet och chefen ska i anslutning till lönerevision erbjuda den anställda ett specifikt uppföljande samtal. Fokus för detta samtal ligger på arbetets innehåll, måluppfyllnad utifrån utvecklingssamtalet och hur väl arbetet utförts. Även frågor kring den anställdes lön och rådande placering i lönestrukturen kan lyftas och diskuteras (ej förhandlas) i detta sammanhang. I det specifika uppföljande samtalet deltar både chef och anställd aktivt och delger varandra sina uppfattningar om den anställdes prestation.

3.2.5 De individuella lönerna fastställs genom lönesättande samtal enligt 7.2 § RALS 2010-T (7.4 § fr o m 1 oktober 2024), med undantag enligt 3.2.6. Utifrån den dialog som skett i utvecklingssamtalet och det specifika uppföljande samtalet ska chef delge och motivera den anställdes nya lön. 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 19 december 2024. Löneöverenskommelser som inte besvarats senast det angivna datumet anser parterna är godkänd av den anställda.

Alla anställda, även de 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. Fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud kan också 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. Anställda med förtroendeuppdrag enligt ovan bidrar till Lunds universitets verksamhet so helhet, och ska därför inte missgynnas i lönesättningen för att del av arbetstiden ägnas åt förtroendeuppdrag.

3.2.6 De individuella lönerna för anställd som doktorand höjs vid heltidsanställning med 1100 kr i lönerevisionen år 2024.²

3.2.7 Partena är överens om att tillämpa alternativ ordning enligt 7.3 § 3 st RALS 2010-T (7.5 § p 1 fr o m 1 oktober 2024). I de fall dialogen mellan chef och anställd inte resulterar i en överenskommelse om ny lön – oavsett anledning – sker ytterligare ett samtal med lokala parter närvarande, ett s.k. förstärkt samtal. Syftet är att uppnå en samsyn kring processen och vid behov hjälpa parterna, chef och anställd, till en bättre dialog. Resulterar inte heller det förstärkta samtalet i en överenskommelse om ny lön mellan chef och anställd, fastställs lönen enligt arbetsgivarens förslag i enlighet med 7.3 § 4 st RALS 2010-T (7.5 § p 1, 2 st fr o m 1 oktober 2024).

3.2.8 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.

3.3 Avstämning efter lönerevision

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

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.

² 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.

Vid protokollet,
Dan Hyllberg
Lunds universitet

Justeras,
Marie Härstedt
Lunds universitet

Marie Hoen
Saco-S

Dokumentet är digitalt signerat, se slutet av dokumentet.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign