



LUNDS
UNIVERSITET

Sektion HR

Förhandlingsordning
2024-2025 Seko

2024-10-04

STYR 2024/2107

1

Avtal om förhandlingsordning enligt RALS Seko 2024-2025 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 2024–2025 mellan Arbetsgivarverket och Seko för perioden 1 oktober 2024 – 30 september 2025.

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 m.m., 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

¹ Ej föräldralediga eller sjukskrivna

arbetsresultat 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 2024.

4.2 Anställda per den 30 september 2024 omfattas av lönerrevisionen den 1 oktober 2024.

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 1100 kr i per den 1 oktober 2024.³

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 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 som helhet, och ska därför inte missgynnas i lönesättningen för att del av arbetstiden ägnas åt förtroendeuppdrag.

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.

Vid protokollet,
Dan Hyllberg
Lunds universitet

Justeras,
Marie Härstedt
Lunds universitet

Ingrid Lagerborg
Seko

Dokumentet är digitalt signerat, se slutet av dokumentet.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign