

Lokalt avtal om lön vid andra tillfällen än lönerevision

Universitetet och enskild arbetstagare får träffa överenskommelse om lön vid nyanställning samt om ny lön under pågående anställning om universitetet anser att det finns särskilda skäl för det. Lönen ska bestämmas med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i ramavtalen och deras tillämpning vid myndigheten.

Innan överenskommelse om ny lön träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras. Om universitetet bedömer att verksamheten kräver det får överenskommelse om lön ske före informationen.

Förhandlingar om lön upptas då lokal part så begär. Begäran ska lämnas inom tio arbetsdagar räknat från den dag lokal arbetstagarorganisation informerades.

1 § Lön vid nyanställning

Vid nyanställningar ska bedömningsgrunderna för lönesättning enligt lönepolitiska programmet tillämpas.

Vid nyanställningar bestäms lönen av prefekten/motsvarande eller området efter överenskommelse med den som ska anställas. Vid beslutet skall beaktas vad som gäller för andra anställda inom universitetet. Lönen fastställs i ett anställningsbeslut.

2 § Lön vid byte av arbetsplats eller arbetsuppgifter

När en arbetstagare byter från en anställning till en annan gäller samma principer som vid nyanställning. Vid byte av arbetsuppgifter ska arbetstagaren lönesättas efter det nya arbetsinnehållet och en nyinplacering ska ske, om arbetsuppgifterna väsentligt förändrats eller förändringen innebär uppgifter på en svårare och mer komplex nivå.

Är bytet av arbetsuppgifter en del av en naturlig utveckling kan det motivera en viss lönehöjning. Normalt ska denna lönehöjning ske inom ramen för aktuell lönerevision.

3 § Löneökningar vid speciella tillfällen

Löneökningar mellan lönerevisionerna kan endast göras vid följande speciella tillfällen:

1. När en anställd fått pedagogiskt pris efter beslut av rektor.

Anställd som efter beslut av rektor fått pedagogiskt pris ska fr o m månadskiftet efter det att priset delats ut, erhålla en löneökning med 1 000 kronor vid heltidstjänstgöring.¹

¹ Nuvarande regel om lönehöjning för anställd som erhållit pedagogiskt pris (PM 1993-05-05, dnr F1 7272/93) ska dock fortsatt tillämpas till dess att belöningssystem och pedagogiska akademier inrättats (se förhandlingsprotokoll 2009-01-23, 3 §).

2. När en anställd antagits som oavlönad docent.

Anställd som blir antagen som oavlönad docent ska fr o m månadskiftet efter det att beslutet meddelats, erhålla en löneökning med 2 000 kronor vid heltidstjänstgöring. Det ankommer på den enskilde läraren att ansöka om löneökning genom att sända in kopia på erhållet beslut till sin personalhandläggare. Den ändrade lönesättningen gäller dock tidigast fr o m månadsskiftet sex månader före det att ansökan kommit in.

3. När en anställd avlagt doktorsexamen.

Anställd som avlägger doktorsexamen ska fr o m månadskiftet efter det att beslutet meddelats, erhålla en löneökning med 1 500 kronor vid heltidstjänstgöring. Det ankommer på den enskilde anställde att ansöka om löneökning genom att sända in kopia på erhållet beslut till sin personalhandläggare. Den ändrade lönesättningen gäller dock tidigast fr o m månadsskiftet sex månader före det att ansökan kommit in.

4. När doktorand uppnått etapplyft

För varje uppnådd etapp i forskarutbildningen erhåller doktorand löneökning enligt lokalt avtal om lönesättning av doktorander.

5. Efter särskilt medgivande när det finns synnerliga skäl

Löneökningar mellan lönerevisionerna får i övrigt bara ske undantagsvis, exempelvis i syfte att behålla arbetstagare med kompetens som behövs inom universitetet.

4 § Avtalets giltighet

Detta avtal gäller fr o m den 1 januari 2009 och tillsvidare med en uppsägningstid av en månad.

PM 1993-05-05, dnr F1 7272/93, upphör att gälla med utgången av december 2008.

Lunds universitet

Staffan Svensson

OFR/S

SACO-S

SEKO Civil Skåne

Rita Nilsson

Pehr Osbeck

Ingrid Lagerborg