



UPPSALA
UNIVERSITET

Förhandlingsprotokoll
UFV-PA 2025/3155
2025-10-23

Förhandlingsprotokoll

Parter

Arbetsgivare:	Uppsala universitet
Personalorganisation:	Saco-S-föreningen
Ärende:	Förhandling om lokalt kollektivavtal om löner m.m. enligt RALS 2010-T

1 §

Uppsala universitet och Saco-S har denna dag tecknat överenskommelse om inriktning för lönerrevisionen, Bilaga 1, och principer för lönesättande samtal, Bilaga 2, i enlighet med lokalt tillsvidareavtal om löner m.m. mellan Uppsala universitet och Saco-S, UFV-PA 2016/657.

2 §

Lönesättande samtal är, enligt kollektivavtalet RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, lönesättningsmodellen vid lönerrevision om inte lokala parter kommer överens om annan ordning.

För att genomföra lönesättande samtal i hela organisationen krävs att organisationens struktur medger det, vad gäller exempelvis antal medarbetare per lönesättande chef, tydlig delegation och kunskap om processen för lönesättande samtal hos såväl chefer som medarbetare.

Arbetsgivaren och Saco-S-föreningen ser inte att förutsättningar för detta ännu finns i hela organisationen.

Arbetsgivaren och Saco-S-föreningen är mot bakgrund av detta överens om att i enlighet med nedanstående principer för lönesättande samtal, tillämpa lönesättande samtal vid följande verksamheter:

- Universitetsförvaltningen
- Universitetsbiblioteket
- Internrevisionen



UPPSALA
UNIVERSITET

Förhandlingsprotokoll
UFV-PA 2025/3155
2025-10-23

Alla medlemmar i förbund inom Saco-S och som omfattas av lönerevision ska erbjudas lönesättande samtal. I de fall medarbetaren väljer att avstå från samtal beslutar arbetsgivaren om ny lön.

Efter överläggningar är parterna eniga om att i revisionen 2025 tillämpa § 7.5 I. *Förstärkt dialog chef och medarbetare* vid eventuell oenighet efter lönesättande samtal, vid Uppsala universitet benämnt *förstärkt samtal*. Kollektivavtalsförhandling enligt § 7.5 II. är därmed inte tillämplig.

3 §

Parterna är överens om att det ingår i medarbetarens ansvar, för medarbetare som omfattas av avtalet om lönesättande samtal, att medverka i lönesättande samtal med chef.

För den som på grund av heltidsfrånvaro under perioden då lönesättande samtal genomförs inte har möjlighet att medverka i samtal, sker lönesättning i samband med bordsförhandlingen för medlemmar som inte omfattas av avtalet om lönesättande samtal.

För den som av annan anledning inte medverkar i lönesättande samtal fattar arbetsgivaren ett ensidigt arbetsgivarbeslut i frågan om lön, såvida parterna inte enas om annat förfarande i det enskilda fallet. I sådant fall noteras på blanketten att medarbetaren avstår från samtal. Berörd chef kommunicerar beslutet om ny lön med medarbetaren.

4 §

När det gäller förändring av lönebildningen yrkar Saco-S-föreningen på att höjning av följande befattningars och grupperns löner ska prioriteras inom ramen för 2025 års lönerevision, nämligen:

Område Teknat

- Forskare
- Postdoktorer
- Forskningsassistenter

Område Medfarm

- Forskare
- Postdoktorer

Hela universitetet

- Kvalificerade ekonomer (BESTA 484)



UPPSALA
UNIVERSITET

Förhandlingsprotokoll
UFV-PA 2025/3155
2025-10-23

Arbetsgivaren noterar de yrkanden Saco-S-föreningen för fram och kommer i det fortsatta arbetet med lönerevisionen arbeta ut ifrån de gemensamma löneprinciperna i det centrala och lokala kollektivavtalet.

5 §

Parterna vill förtydliga att skrivningen om den ”egna verksamhetens” ekonomiska förutsättningar i 5 § i RALS 2010-T avser hela universitetet och inte endast del av detsamma.

6 §

Enligt RALS-T § 7.3 är det lämpligt att arbetsgivaren tar ställning till hur lönesättningen för fackligt förtroendevalda som har sitt uppdrag på heltid ska hanteras så att hanteringen sker likvärdigt över hela verksamheten.

Parterna diskuterade frågan och arbetsgivaren har efter det tagit ställning i frågan.

Vid lönesättning av medarbetare som med arbetsgivaren tecknat överenskommelse om facklig förtroendemannatid, gäller följande:

Om medarbetaren enligt överenskommelse med arbetsgivaren utför fackligt arbete på heltid, det vill säga inte utför arbete i ordinarie tjänst:

Medarbetarna omfattas av lönerevision. Lönesättning sker med en justering av lönen enligt schablon motsvarande procentuellt genomsnitt för hela Uppsala Universitet, avrundat uppåt till närmaste hundratal kronor. Lönesättning sker i särskild ordning då utfallet och schablonen kan fastställas. Tillämpning av schablon gäller för den som under revisionsperioden (2024-10-01—2025-09-30) utfört fackligt arbete på heltid mer än femtio procent av tiden.

Om medarbetaren enligt överenskommelse med arbetsgivaren utför fackligt arbete på deltid, det vill säga utför arbete av annat slag:

Prefekt eller motsvarande får bedöma och sätta lön baserat på det arbete som utförs i ordinarie tjänst. Fackligt arbete kan ge värdefull erfarenhet som, i det ordinarie arbetet, på ett positivt sätt bidrar till den enskildes resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen, vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

7 §

Parterna är eniga om att under avtalsperioden diskutera övriga anställningsvillkor i syfte att pröva om dessa villkor är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav. Sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med



UPPSALA
UNIVERSITET

Förhandlingsprotokoll
UFV-PA 2025/3155
2025-10-23

lönerevision så att det ekonomiska värde villkoren representerar kommer till bättre nytta.

Uppsala den 23 oktober 2025

Vid protokollet

Pia Holmqvist

Uppsala universitet

Saco-S-föreningen

Pia Lindberg
HR-direktör

Lars Madej
Ordförande