



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV-PA 2016/657

Lokalt kollektivavtal om löner m.m. enligt Ramavtal om löner m.m. (RALS 2010-T)

Parter

Arbetsgivarsidan: Uppsala universitet

Arbetstagarsidan: Saco-S-rådet



1 § Avtalstidens längd

Parterna sluter ett lokalt tillsvidareavtal om löner m.m. med stöd av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T) mellan Arbetsgivarverket och Saco-S. Avtalet gäller från och med den 1 maj 2016 och ersätter tidigare tillsvidareavtal (UFV-PA 2014/2208).

2 § Tillämpningsområde

Detta avtal omfattar medlemmar i förbund inom Saco-S vid Uppsala universitet.

3 § Gemensamma löneprinciper enligt RALS 2010-T, Saco-S

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönebildningen och lönesättningen ska också vara kopplad till verksamhetens resultat. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

En medarbetares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönerna ska vara individuella och differentierade. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna på organisations- och individnivå.

Varje medarbetare ska informeras om på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för medarbetarens framtida arbetsprestation, utveckling och lön.

4 § Lönebildningsarbetet inom Uppsala universitet

Arbetsgivaren och Saco-S-rådet har ett gemensamt ansvar för samverkan om löner och därmed för en väl fungerande lönebildning som på ett naturligt sätt bör knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhetsmål och resultat samt ekonomi.



Utgångspunkten ska vara verksamhetens krav, mål och resultat samt ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. Löneökningarna kan därmed komma att variera mellan såväl institutioner/motsvarande som anställda. Eventuella skillnader ska dock vara sakligt grundade enligt 3 §.

Parterna har vidare ett gemensamt ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen och att den bortser från kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Det innebär bland annat att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling.

4.1 Lönebild enligt RALS 2010-T, Saco-S

Arbetsgivaren ska inför varje lönerevision presentera en bild av universitetets mål och resultat samt en bild av löneläget och lönespridningen för Saco-S-rådet. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala och lokala partsgemensamma statistiken men också på annan information som parterna finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om universitetets lönebild.

4.2 Förändring av lönebilderna enligt RALS 2010-T, Saco-S

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna 3 § och dess tillämpning 4 § redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Den fortsatta diskussionen kan röra behovet av förändringar med anledning av höjd kompetens, större befogenheter och ansvar, befordran, mer kvalificerade arbetsuppgifter, höjda krav i arbetet och ökade arbetsinsatser samt höjd effektivitet i övrigt.

Fackligt arbete 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 lönesättningen.

De sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare vid universitetet som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Uppsala universitet.

I diskussionerna ska parterna sträva efter att så långt möjligt uppnå samsyn.



5 § Lönerevision

5.1 Tidplan för lönerevision

Parterna är överens om att lönerevisioner genomförs årligen per den 1 oktober om inte parterna enas om annat.

5.2 Inriktning, tidplan och medlemmar som omfattas

Parterna ska inför varje lönerevision sträva efter att så långt som möjligt komma överens om vilka prioriteringar på universitetsnivå som bör vara styrande för lönerevisionen. Vidare ska parterna komma överens om vilken tidplan som ska gälla samt vilka anställda som ska omfattas av lönerevisionen.

5.3 Samtal

En väl fungerande individuell lönesättning förutsätter regelbundet återkommande samtal mellan chef¹ och medarbetare. I samband med lönerevisionen ska varje anställd erbjudas ett lönesamtal eller ett lönesättande samtal. Universitetets bedömningsområden och aktuella lönekriterier vid arbetsplatsen ska användas. Lönesamtalet och det lönesättande samtalet ska även kopplas till övriga samtal som genomförs under året såsom medarbetarsamtal och/eller motsvarande. Det innebär att frågan om lön och löneutveckling ständigt pågår.

Anställda som har/har haft arbetsuppgifter vid flera olika arbetsplatser inom universitetet under aktuell period för lönerevision ska lönesättas utifrån sin totala arbetsprestation. Det innebär att en bedömning ska göras av den anställdes prestation vid samtliga arbetsplatser.

Om den chef som ansvarar för att ny lön sätts i samband med lönerevisionen inte har varit chef för den anställda under hela lönerevisionsperioden, eller är chef/ledare på distans, ska samråd och inhämtning av den anställdes arbetsprestation ske från de chefer som kan bedöma den anställdes prestation under aktuell period.

Efter avslutad lönerevision ska den anställda vars lön har satts genom lokal förhandling erbjudas ett uppföljande samtal.

5.4 Struktur för lönebildnings- och lönerevisionsarbetet

För att bättre kunna arbeta med lönebildning och löneförhandlingar inom universitetet har parterna valt att dela in universitetet i förhandlingsområden.

Förhandlingsområdena är indelade efter vetenskapsområde och motsvarande.

¹ Med chef avses även ledare som har fått delegation att genomföra lönesamtal och lönesättande samtal.



5.4.1 Förhandlingsgrupp

Inom ett förhandlingsområde finns en så kallad förhandlingsgrupp med syfte att utgöra lönebildningsgrupp. Förhandlingsgrupperna ska arbeta med lönebildningsfrågor och tillämpningen av löneavtalet på vetenskapsområdesnivå eller motsvarande.

Förhandlingsgrupperna består förutom av vicerektor/dekan /motsvarande eller universitetsdirektören/motsvarande eller överbibliotekarien. Därutöver är personalavdelningen (förhandlingsstödjare/motsvarande) representerade samt övriga representanter som förhandlingsgruppens ledare bedömer ska vara representerade.

5.4.2 Förhandlingsgruppens uppdrag

Förhandlingsgrupperna får sina uppdrag av parterna på universitetsnivå och ska följa givna mål och/eller överenskommelser.

Förhandlingsgrupperna har ett ansvar att arbeta med löneavtalet på vetenskapsområdesnivå eller motsvarande och att arbeta för att avtalets intentioner fullföljs. Genom diskussion och analys ska gruppen sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om förhandlingsområdets lönebild och eventuella behov av förändringar. Som diskussionsunderlag ska det statistikmaterial som parterna på universitetsnivå har tagit fram användas. Även annan information som gruppen finner relevant samt den syn på behov av förändringar som de fackliga organisationerna har redovisat kan användas.

Efter att förhandlingsgrupperna har avslutat sin diskussion och analys ska resultatet förmedlas till parterna på universitetsnivå i syfte att ge parterna samma utgångspunkter inför lönerevisionen.

5.5 Genomförande av löneförhandlingar

Nya löner i samband med lönerevision sätts genom lokal förhandling eller lönesättande samtal.

Parterna är överens om att introducera lönesättande samtal vid universitetet från och med revisionstidpunkt 1 oktober 2016. Bakgrunden är att lönesättande samtal är den modell som ska användas för lönesättning i samband med lönerevision vid statliga myndigheter². Principer och processen för lönesättande samtal vid Uppsala universitet återfinns i bilaga 2.

5.5.1 Lokal förhandling

Lokal förhandling innebär att arbetsgivaren och facklig organisation förhandlar om ny individuell lön för den anställde. Löneförhandlingarna organiseras och genomförs universitetsgemensamt av parterna. Vid förhandling ska i normalfallet ansvarig prefekt/motsvarande delta.

² Enligt centrala kollektivavtalet *Ramavtal om löner m.m. 2010-T (RALS-T)* mellan Arbetsgivarverket och Saco-S



UPPSALA
UNIVERSITET

Lokalt kollektivavtal om löner m.m. enligt Ramavtal om löner
m.m. (RALS 2010-T)

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll

UFV-PA 2016/657

5.5.2 Lönesättande samtal

Lönesättande samtal innebär att lönen bestäms direkt i samtal mellan chef och medarbetare. Det är dessa två som tar ansvar för att komma överens om ny lön i enlighet med detta avtal samt utifrån den inriktning som parterna har överenskommit inför varje lönerevision. Principer för lönesättande samtal återfinns i bilaga 2.

Genom lönesättande samtal ska medarbetarens bidrag till verksamheten sättas i fokus, vilket ligger i linje med den individuella lönesättningen som utgör grunden för statlig lönepolitik och lönesättning.

5.6 Vid oenighet

Om parterna inte kan sluta kollektivavtal om nya löner ska de gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse. Uppnås ingen överenskommelse ska en lönenämnd utses i enlighet med RALS 2010-T, 7 § 7.4.

6 § Avstämning

Efter avslutad lönerevision ska en partsgemensam uppföljning göras, vilken arbetsgivaren tar ansvar för att initiera. I uppföljningen ska analys av lönebildningsarbetet ingå följt av eventuell plan för fortsatt vidareutveckling av lönebildningsprocessen.

7 § Avtalets giltighet

Avtalet gäller tillsvidare och har samma giltighetstid som Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T). Om avtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S skulle sägas upp upphör också detta avtal att gälla vid samma tidpunkt.

Uppsala den 21 april 2016

Uppsala universitet

Louise Bodegård

Saco-S-rådet

Per Sundman