

# Inriktning för lönerrevision per den 1 oktober 2023

---

## **Parter:**

Arbetsgivarsidan: Uppsala universitet

Arbetstagersidan: Saco-S-föreningen

Inriktning för lönerrevision per 1 oktober 2023

## 1 § Överenskommelsens längd

Parterna träffar följande överenskommelse om inriktning för lönerevisionen per den 1 oktober 2023 med stöd av lokalt tillsvidareavtal om löner m.m. mellan Uppsala universitet och Saco-S-föreningen.

## 2 § Gemensamma löneprinciper

Lönerevision genomförs i enlighet med de gemensamma löneprinciperna, 3§, Lokalt tillsvidareavtal om löner m.m. UFV-PA 2016/657. Utifrån lönebildningsdiskussioner är parterna vidare överens om att goda arbetsresultat, ökad skicklighet och större ansvar ska premieras för att uppnå en önskad lönestruktur och ändamålsenlig lönedifferentiering inom universitetet. 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.

## 3 § Tidsplan för lönerevision och medlemmar som omfattas

Parterna är överens om lönerevisionsdatum 1 oktober 2023.

Målet är att utbetala nya löner i samband med decemberlönen 2023. Revisionen omfattar medlemmar som är anställda per den 30 september 2023 och den 1 oktober 2023 och som inte redan har fått lön i 2023-års löneläge.

Medarbetare som har fått en ny lön inom perioden tre månader före lönerevisionstidpunkt ( 1 juli 2023) omfattas i normalfallet inte av lönerevisionen.

## 4 § Förhandlingsordning

Lönesättande samtal är, enligt kollektivavtalet RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, lönesättningsmodellen vid lönerevision om inte lokala parter kommer överens om annan ordning. Arbetsgivaren och Saco-S-föreningen är mot bakgrund av detta överens om att tillämpa lönesättande samtal vid följande verksamheter:

- Universitetsförvaltningen
- Universitetsbiblioteket
- Internrevisionen

Se bilaga 2 för beskrivning av principer för och process vid lönesättande samtal.

För övriga delar av verksamheten tillämpas lokal förhandling, enligt RALS 2010-T 7.3.

## 5 § Lönesättning av vissa grupper

### **Föräldralediga**

Föräldralediga omfattas av lönerevision och ska ha en individuell löneutveckling som om vederbörande hade varit kvar i arbete.

Retroaktiv lön ska utbetalas till den som varit föräldraledig och omfattas av lönerevisionen.

För medarbetare som varit föräldralediga med ersättning från Försäkringskassan beräknas lönen som skillnaden mellan den gamla och den nya lönen minskad med 10 procent.

Retroaktiv lön beräknas för de dagar då ersättning erhållits från Försäkringskassan, för vilka föräldrapenningtillägg utgår enligt Villkorsavtalet.

För att retroaktiv lön ska kunna betalas ut för dagar då föräldrapenning tagits ut från Försäkringskassan krävs att underlag som styrker uttaget lämnats till HR/Löneenheten. Beräkning och utbetalning av denna ersättning sker vid två tillfällen, två månader efter utbetalning av övrig retroaktiv lön samt i september 2024. Underlag som inkommit efter den 5 september 2024 ger ingen rätt till retroaktiv löneutbetalning.

### **Sjukledighet och övrig frånvaro i enlighet med Villkorsavtalet 7 kap och 8 kap, med ersättning från Försäkringskassan**

Sjuklediga och övrigt frånvarande enligt Villkorsavtalet 7 kap och 8 kap omfattas av lönerevision och ska ha en individuell löneutveckling som om vederbörande hade varit kvar i arbete.

Retroaktiv lön ska utbetalas för sjuklediga och övriga frånvarande som omfattas av lönerevisionen. För medarbetare som haft sjukavdrag eller annat löneavdrag för frånvaro med ersättning från Försäkringskassan från och med dag 15 till och med dag 364 beräknas den retroaktiva lönen som skillnaden mellan den gamla och nya lönen minskad med 10 procent. För medarbetare som haft sjukavdrag eller annat löneavdrag för frånvaro med ersättning från Försäkringskassan från och med dag 365 beräknas den retroaktiva lönen som skillnaden mellan den gamla och nya lönen minskad med 20 procent.

För att retroaktiv utbetalning ska ske krävs att registrering av frånvaron skett innan ordinarie utbetalning av retroaktiva löner.

### **Tjänstlediga**

Tjänstlediga kan förhandlas i samband med lönerevision eller så kan frågan om en löneöversyn aktualiseras i samband med återgången till arbete. Vid avvägningen mellan ny lön vid lönerevision eller en löneöversyn vid återgång beaktas faktorer som ledighetens orsak och längd och tidpunkt för återgång i arbete.

Tjänstlediga medarbetare som genom en ny anställning befinner sig på en annan placering inom universitetet förhandlas på aktuell anställning. Vid återgång till ursprungsanställningen aktualiseras frågan om löneöversyn.

### **Pensionärer**

Medarbetare som avgått i ålderspension eller tar förtida pensionsuttag efter revisionsdatum ska ha en individuell löneutveckling.

## **Fackligt förtroendevalda**

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 av annat slag:

Medarbetarna omfattas av lönerevision och ska ha en individuell löneutveckling som om vederbörande hade varit kvar i arbete, på samma sätt som andra medarbetare som ingår i lönerevisionen.

HR-direktör eller den hen utser företräder arbetsgivaren i förhandlingen.

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.

## **5 § Vid oenighet**

Oenighetsförfarandet enligt Ramavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S (RALS 2010-T) 7.4 tillämpas.

## **6 § Överenskommelsens giltighet**

Denna överenskommelse gäller för lönerevisionen per den 1 oktober 2023. Om lokalt tillsvidareavtal om löner m.m. mellan Uppsala universitet och Saco-S skulle sägas upp upphör också denna överenskommelse att gälla vid samma tidpunkt.

Uppsala den 5 oktober 2023

Uppsala universitet

Saco-S-föreningen

Lena Kvist  
Tf HR-direktör

Robert Malmgren  
Ordförande