

Lokalt kollektivavtal om löner enligt Ramavtal om löner m.m. (RALS 2023-2025)

Parter

Arbetsgivarsidan: Uppsala universitet

Arbetstagarsidan: Seko, Service- och kommunikationsfacket

Bilaga till förhandlingsprotokoll

UFV-PA 2023/3667



1 § Avtalstidens längd

Parterna sluter avtal om löner m.m. med stöd av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2023-2025) mellan Arbetsgivarverket och Seko.

Avtalet gäller från och med den 1 oktober 2023 till och med den 30 september 2025.

2 § Tillämpningsområde

Detta avtal omfattar medlemmar i förbund inom Seko inom Uppsala universitet.

3 § Gemensamma löneprinciper (RALS 2023-2025 5 §)

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare 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 samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser, såsom att arbetstagaren bidrar med sin erfarenhet till verksamheten.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit särskilda skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

Varje arbetstagare ska veta 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 arbetstagare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

4 § Lönebildningsarbetet inom Uppsala universitet

Parterna 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 verksamhet och ekonomi. Utgångspunkten ska vara den egna verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. Löneökningarna kan



därmed komma att variera. Eventuella skillnader i lön 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, funktionsnedsättning eller andra faktorer som är utan tydlig koppling till den anställdes arbetsinsats. 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 Förändring av lönebild

Lönerevisionen ska särskilt uppmärksamma medarbetare med goda individuella prestationer och resultat inom skilda funktioner vid universitetet i enlighet med 3 §.

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.

5 § Lönerevision

5.1 Lönerevisionsdatum, tidplan 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.

5.2 Lönesamtal och uppföljande samtal

En väl fungerande individuell lönesättning förutsätter regelbundet återkommande samtal mellan chef¹ och medarbetare. I samband med lönerevisionen ska varje anställd erbjudas ett

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



lönesamtal. Universitetets bedömningsområden och aktuella lönekriterier vid arbetsplatsen ska användas. Lönesamtalet 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 lönerrevision 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 lönerrevisionen inte har varit chef för den anställda under hela lönervisionsperioden, 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 lönerrevision ska den anställda erbjudas ett uppföljande samtal.

5.3 Lönesättning av vissa grupper

Föräldraledighet

Föräldralediga omfattas av lönerrevision 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 lönerrevisionen. 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 erhöles 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 lönerrevision 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 lönerrevisionen. 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 HR-direktören utser företrädare 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.



5.4 Struktur för lönebildningsarbetet och genomförande av löneförhandlingar

Nya löner sätts genom lokal förhandling vilket innebär att facklig organisation och arbetsgivaren förhandlar fram ny individuell lön för medlemmarna. Löneförhandlingarna organiseras och genomförs av parterna på universitetsnivå.

Vid den lokala förhandlingen deltar i normalfallet prefekten/motsvarande.

5.5 Vid oförändrad eller ringa förändring av lön

Vid oförändrad eller ringa förändring av lön ska chef i dialog med berörd medlem tydliggöra skälen för detta. Samtalet kan initieras av såväl chef som facklig part. Detta ska göras snarast, i nära anslutning till avslutad lönerevision, dock senast inom 3 månader. En gemensam planering ska göras med syfte att ta till vara medarbetarens förmåga att bidra till verksamhetens mål.

Om medarbetaren begär det ska planeringen av insatser dokumenteras i form av en handlingsplan och omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder.

Handlingsplan behöver inte göras om den ringa förändringen beror på att medarbetaren har ett väl hävdad löneläge i jämförelse med andra medarbetare med liknande arbetsuppgifter och kompetens. Handlingsplan behöver heller inte göras om det är känt att medarbetaren kommer att avsluta sin anställning vid universitetet.

Om facklig part begär det ska arbetsgivaren redovisa vilka medlemmar som har handlingsplaner. Redovisning ska ske vid den tidpunkt som parterna kommer överens om.

5.7 Vid oenighet

Om parterna inte kan sluta kollektivavtal om nya löner senast den 25 januari 2024 ska parterna gemensamt begära stöd från de centrala parterna i syfte att nå en överenskommelse.

Uppnås ingen överenskommelse gäller ordning i enlighet med RALS 2023-2025, enligt 7.4.

6 § Avstämning

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



UPPSALA
UNIVERSITET

Lokalt kollektivavtal om löneförhandlingar enligt Ramavtal om löner
m.m (RALS 2023-2025)

Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll

UFV-PA 2023/3667

7 § Avtalets giltighet

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2023 och till och med den 30 september 2024.
Om avtalet mellan Arbetsgivarverket och Seko, RALS 2023-2025, skulle sägas upp upphör
också detta avtal att gälla vid samma tidpunkt.

Uppsala den 5 oktober 2023

Uppsala universitet

Seko Region 5, klubb 402

Lena Kvist
tf HR-direktör

Mario Izquierdo
Ordförande