



UMEÅ UNIVERSITET

Lokalt avtal om förhandlingsordning enligt RALS 2010-T för perioden 1 oktober 2020 - 30 september 2023

1 § Bemyndigande

Umeå universitet och Saco-S sluter avtal om lokal förhandlingsordning med stöd av Ramavtal om löner mm RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S för perioden 1 oktober 2020 till och med 30 september 2023.

2 § Omfattning

Avtalet omfattar anställda vid Umeå universitet som är medlemmar i fackförbund anslutna till Saco-S och som inte omfattas av annan förhandlingsordning. Med annan förhandlingsordning avses:

- Anställda som ingår i lokal chefskrets hanteras enligt principerna i chefsavtal mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.
- Doktoranders lönesättning hanteras enligt principerna i lokala avtal om lönesättning som doktorand.
- Amanuensers lönesättning hanteras enligt principerna i lokalt avtal om lönesättning som amanuens.

Anställda per den 30 september 2020, 31 maj 2021 respektive 30 september 2022 omfattas av lönerevisionerna.

Föräldralediga eller sjukskrivna hanteras på samma sätt som övriga anställda i lönerevisionen.

3 § Lönerevisionsdatum och löneökningsutrymme

Revisionsdatum bestäms till 1 oktober 2020, 1 juni 2021 och 1 oktober 2022.

Parterna är överens om för;

- revisionsperiod ett; en generell procentuell löneökning på 1,9%, för alla medlemmar inom Saco-S som omfattas av avtalet, med undantag för professorer vid Humanistiska fakulteten som erhåller en generell procentuell löneökning på 2,1%.
- revisionsperiod två; varje heltidsarbetande medlem genererar lägst 2,2% för individuell fördelning utan individgarantier. Professorer vid Humanistiska fakulteten är en prioriterad grupp.
- revisionsperiod tre; sifferlöst och individuell förhandling utan individgarantier.

Arbetsgivaren ska inför revisionsperiod två och tre presentera en lönebild och föra en dialog med Saco-S om inriktning och eventuella prioriteringar.



UMEÅ UNIVERSITET

4 § Lönesättande samtal som förhandlingsordning

Parterna gör, enligt vad som följer i § 3 p 1, ett undantag från lönesättande samtal för revisionsperiod ett.

För revisionsperiod två och tre gäller följande:

Lokala parter, Umeå universitet och Saco-S, träffar överenskommelse om avsteg från det centrala avtalet RALS 2010-T när det gäller § 7.2, vilket innebär en fortsatt partiell tillämpning av lönesättande samtal som förhandlingsordning. De individuella lönerna fastställs genom lönesättande samtal enligt § 7.2 (RALS 2010-T), enligt det som anges i bilaga 1.

Lönesättande samtal genomförs i enlighet med den process som beskrivs i Lönesättande samtal vid Umeå universitet, bilaga 2.

Om endera parten bedömer att det finns särskilda omständigheter kan parterna i samråd och i undantagsfall, hänskjuta frågan om ny lön till förhandlingsformen lokal förhandling mellan arbetsgivare och Saco-S.

5 § Lokal förhandling som förhandlingsordning

För revisionsperiod två och tre fastställs de individuella lönerna genom lokala förhandlingar enligt § 7.3 i RALS 2010-T för de anställda som inte omfattas av annan förhandlingsordning enligt 2 § ovan eller lönesättande samtal enligt 4 § ovan.

6 § Föräldralediga eller sjukskrivna

För anställda som är föräldralediga eller är sjukskrivna under perioden från och med respektive revisionsdatum och fram till dess att överenskommelse om ny lön träffats genom lönesättande samtal, eller genom att slutprotokoll om ändrade löner har undertecknats inom ramen för RALS 2010-T, kompenserar arbetsgivaren de anställda som åsamkas en inkomstförlust som arbetsgivaren beräknar uppgår till trehundra kronor eller mer.

Inkomstförlust kompenseras med anledning av att Försäkringskassan inte ändrar den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) retroaktivt.

7 § Bilagor

Bilaga 1 Organisatoriska enheter som omfattas av lönesättande samtal

Bilaga 2 Lönesättande samtal vid Umeå universitet

Bilaga 3 Lönerevision genom lokal förhandling vid Umeå universitet.

För Umeå universitet

Lars Nordlander

För SACO-S

Håkan Lindkvist



Organisatoriska enheter som tillämpar lönesättande samtal som lönesättningsmetod, i enlighet med RALS 2010-T

- Curiosum
- Ekonomienheten
- Enheten för forskningsstöd och samverkan
- Enheten för International Office
- ITS, IT-stöd och systemutveckling
- Internrevisionen
- IT-enheten
- Kansliet för humaniora
- Kansliet för medicin
- Kansliet för samhällsvetenskap
- Kansliet för teknik och naturvetenskap
- Kommunikationsenheten
- Lokalförsörjningsenheten
- Lärarhögskolan
- Personalenheten
- Planeringsenheten
- Studentcentrum
- Umeå universitetsbibliotek
- Universitetsledningens kansli
- Universitetservice
- UPL

Parterna är överens om att inför revisionstidpunkterna två (2021-06-01) och tre (2022-10-01), föra dialog om fortsatt implementering av lönesättande samtal.

Senast den 30 april inför respektive revisionsperiod (2021-06-01 respektive 2022-10-01) meddelar parterna varandra vilka institutioner/enheter som ska tillämpa lönesättande samtal som lönesättningsmetod vid årets lönerevision. Eventuell avvika

För Umeå universitet

Lars Nordlander

För SACO-S

Håkan Lindkvist



UMEÅ UNIVERSITET

Lönesättande samtal vid Umeå universitet

Denna information kompletterar lokalt kollektivavtal om förhandlingsordning enligt RALS 2010-T och beskriver processen vid lönesättande samtal.

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

Lönesättande samtal innebär att ny lön sätts i dialog direkt mellan medarbetaren och lönesättande chef i stället för i förhandlingar mellan arbetsgivare och Saco-S. Med lönesättande samtal har parterna delegerat överenskommelse om lön till lönesättande chef och medarbetaren.

Beskrivning av processen

Under året genomförs utvecklingssamtal, lönesamtal och lönesättande samtal. Dessa samtal ingår i normalfallet som delar i en väl fungerande lönebildningsprocess.

Processen inleds med utvecklingssamtalet, där lönesättande chef och medarbetare följer upp vad som har hänt sedan förra utvecklingssamtalet genom att tillsammans stämma av och utvärdera uppdrag och arbetsinsats i relation till verksamhetens mål och resultat. I samtalet behandlas arbetsmiljö, kompetensutveckling, framtida mål, utmaningar och uppdrag. Utvecklingssamtalet dokumenteras och resulterar i en skriftlig individuell utvecklingsplan. Utvecklingssamtal kan inledas, utifrån behovet av att kunna planera verksamheten, så snart ny lön är fastställd och bör vara genomförd i början av året.

Genomförande av lönesättande samtal

Alla medarbetare, exklusive doktorander och amanuenser, ska bjudas in till lönesamtal före lönerevision. Vid samtalen är endast chef och medarbetare närvarande. Om det finns särskilda skäl är det möjligt att genomföra samtalen via till exempel telefon eller videosamtal. De lönesättande samtalen är ingen förhandling.

Utgångspunkten är att i normalfallet genomförs de lönesättande samtalen vid två olika tillfällen.

Det första samtalet är ett lönesamtal där lönesättande chef, utifrån arbetsplatsens samverkade lönekriterier, redogör för sin bedömning av ansvar, resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmål. Medarbetaren redogör för sin bedömning. Chefen ska förklara och motivera sina bedömningar av prestationen. Samtalet ska föras som en saklig dialog och präglas av ömsesidig öppenhet och respekt. Det är ett ansvar som vilar både på chefen och på medarbetaren. Målet är att samtalet ska ge en fördjupad diskussion om medarbetarens prestation och leda till enighet/förståelse om bedömningen av den. Samtalet ska ge chefen ytterligare underlag för en sammanvägd bedömning av prestationen.

Det andra samtalet, det lönesättande samtalet, är i normalfallet ett kort samtal där chefen lämnar förslag på ny lön. I samtalet ska chefen tydliggöra sambandet mellan



UMEÅ UNIVERSITET

prestation och ny lön. Målet är att medarbetaren ska förstå på vilka grunder den nya lönen sätts.

Chefen ska ge medarbetaren möjlighet till betänketid om så önskas, innan blanketten om ny lön skrivs under. På blanketten anger chefen och medarbetaren om man är överens eller inte. Blanketten ska undertecknas i två original, där chefen och medarbetaren erhåller var sitt exemplar. Om medarbetaren, efter betänketid, inte återkommer inom högst fem arbetsdagar, konstaterar chefen att överenskommelse inte nåtts och hänskjuter lönesättningen till lokal förhandling mellan arbetsgivare och Saco-S. Detta görs genom att använda blanketten om ny lön i vilken chef anger att överenskommelse inte nåtts.

När överenskommelsen om ny lön har träffats är den en del i det lokala avtalet om nya löner. Det betyder att lönen är slutligt fastställd och Saco-S kommer att få information från personalenheten om den nya lönen.

Om chefen och medarbetaren inte är överens om ny lön ska rutan inte överens fyllas i, tillsammans med en kortfattad sammanfattning om varför en överenskommelse inte kunde nås. Arbetsgivaren ansvarar för att delge Saco-S den informationen inför oenighetsförfarandet. Oenighetsförfarande vid lönesättande samtal innebär att, om chef och medarbetare inte kommer överens om ny lön, lönesättningen hänskjuts till lokal förhandling mellan arbetsgivare och Saco-S.

Inför lönesättande samtal

Det är viktigt att förbereda sig väl både som chef och medarbetare inför samtalen och viktiga punkter att gå igenom är:

- Lönekriterier och verksamhetsmål vid arbetsplatsen.
- Vilka resultat har uppnåtts under året utifrån dessa lönekriterier?
- Koppla tillbaka till utvecklingssamtal och den löpande dialogen mellan chef-medarbetare.
- Har du under året fått mer kvalificerade arbetsuppgifter/utökat ansvar?
- Hur har du under året kompetensutvecklat dig till nytta för verksamheten?
- Hur har du bidragit till verksamhetens utveckling?

Varför lönesättande samtal?

Chefen och medarbetaren får en utökad möjlighet att utifrån Umeå universitets lönepolicy och arbetsplatsens samverkade lönekriterier föra en diskussion om lön kopplad till prestation utifrån verksamhetsmål. Samtalen ska tydliggöra sambandet mellan prestation och lön. Genom lönesättande samtal sätts medarbetarens bidrag till verksamheten tydligare i fokus.