

## Förhandlingsprotokoll

### Närvarande:

#### För Linköpings Universitet:

Pia Rundgren	HR-direktör (justerande)
Johan Nyhammar	Förhandlingschef
Therése Wimarken	HR-partner
Camilla Nylander	HR-partner

#### För Saco-S

Janerik Lundquist	(justerande)
Krzysztof Marciniak	
Eva-Lisa Granath	
Karin Björnström Karlsson	
Anita Utterström	
Peter Hult	

**Ärende:** Förhandling gällande lokalt kollektivavtal om lokal förhandlingsordning för lönerevision (Dnr LiU-2021-00164)

#### § 1

Parterna ses för att förhandla fram en lokal förhandlingsordning för att förtydliga hanteringsordningen för den årliga lönerevisionen. Förhandlingarna pågår under perioden 2020-06-16 till 2021-01-14.

#### § 2

Parterna enas om att vid dagens datum ingå kollektivavtal om lokal förhandlingsordning för lönerevision, Dnr LiU-2021-00164.

#### § 3

Parterna förklarar förhandlingen avslutad den 14 januari 2021.

#### § 4

Protokollet upprättas i två likalydande exemplar, varav varje part har tagit var sitt.



Pia Rundgren  
HR-direktör, LiU



Janerik Lundquist  
Saco-S

# Lokalt kollektivavtal om lokal förhandlingsordning för lönerevision enligt RALS 2010-T

**Parter:** Linköpings universitet (arbetsgivare) och Saco-S vid LiU

## **1 § Bakgrund**

Parterna sluter avtalet med stöd av Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T).

## **2 § Lönebildningens grund och syfte**

I enlighet med RALS 2010-T så är parterna överens om att lönebildning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Av det centrala avtalet framgår att lönebildningen ska vara kopplad till verksamhetens resultat och en medarbetares hela lön grundas i arbetsuppgifternas ansvar, svårighetsgrad, övriga krav samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad.

Arbetsgivaren har ansvaret för medarbetarnas löner, men vikten av samarbete mellan parterna är central för en väl fungerande lokal lönebildning. Det gemensamma arbetet ska ha en övergripande inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. I det centrala avtalet § 5 understryks vikten av lönesättning på saklig grund och att medarbetare ska informeras om på vilka grunder lönen sätts och hur man kan påverka den. Detta kräver regelbunden dialog mellan chef och medarbetare.

## **4 § Lokal lönebildningsprocess**

Enligt RALS-T är lönerevisionsdatum 1 oktober om inte annat överenskoms. Parterna ska gemensamt sträva efter ett stabilt årshjul för att bidra till kontinuitet, begriplighet, ändamålsenlighet och långsiktighet.

Lönebildningsprocessen följer nedanstående steg om inte annat överenskoms mellan parterna:

**4.1** Inför beslut om lönerevisionsutrymme sker en överläggning mellan LiUs centrala arbetsgivarföreträdare och Saco-S. Överläggningen fokuserar på diskussion om behov av löneförändringar på kort och lång sikt, resurstillgång och eventuella prioriteringar.

**4.2** Den årliga lönerevisionen inleds sedan genom en överläggning mellan parterna. Respektive part ansvarar för att delge och diskutera analys av rådande lönestruktur för att bidra till en god bild av nuläget. Tidsplan samt

partsgemensam information för lönerevision fastställs. Den partsgemensamma informationen har inte kollektivavtalsställning.

**4.3** Saco-S initierar sedan överläggning med respektive prefekt/motsvarande angående den lokala lönebildningen, eventuella behov av förändring av denna samt om behov föreligger en uppföljning av föregående års process.

**4.4** Lönerevisionen genomförs genom lönesättande samtal om inte parterna överenskommer om annat. Om chef och medarbetare efter lönesättande samtal inte kommer överens om ny lön sker ett fyrpartssamtal där utöver berörd chef och medarbetare en representant för arbetsgivaren och en för Saco-S deltar för att kvalitetssäkra det lönesättande samtalet. I det fall överenskommelse om ny lön ändå inte är möjlig vidtar facklig förhandling i enlighet med RALS-T § 7.2. – 7.4.

Vid svag eller utebliven löneutveckling för en medarbetare är det lämpligt att arbetsgivaren beslutar att en handlingsplan tas fram. Chef fastställer efter dialog med medarbetare vad som bör åtgärdas för att skapa en förändring.

**4.5** Lönerevisionen avslutas med att parterna genomför en avstämning av den genomförda revisionen och där undertecknar ett revisionsprotokoll för de nya lönerna. Den nya lönestrukturen delges parterna och erfarenheter från revisionen diskuteras för att ta tillvara väl fungerande delar och identifiera delar som behöver utvecklas till kommande revision. Vid avstämningen kan även översyn av lönekriterierna initieras. Efter genomförd avstämning är lönerevisionen avslutad och de nya lönerna fastställda.

**4.6** Vid behov påkallar Saco-S även ett uppföljande möte med berörd prefekt/motsvarande efter att lönerevisionen är slutförd för att utvärdera densamma.

## **5 § Lönerevision för speciella tillfällen och grupper**

5.1 Parterna kan teckna överenskommelser för grupper som inte omfattas av eller bara till del omfattas av denna lokala förhandlingsordning, exempelvis doktorander som hanteras enligt särskild ordning genom årliga ramavtal.

5.2 Chefslöner: Anställda som ingår i lokal chefslönekrets hanteras enligt chefsavtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S.

5.3 Lokala parter har ingen avvikande åsikt från RALS 2010-T § 6.4. gällande lönesättning och fackligt arbete:

*”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 lönesättning”*

5.4 Lokala parter har ingen avvikande åsikt från det lagstadgade skydd mot missgynnande som föräldralediga har. Sjukskrivna medarbetare som på grund av frånvaron saknar bedömningsbar arbetsinsats ska antas ha presterat som tidigare år och ny lön baseras således på senast kända prestation och resultat.

#### **6 § Hantering av lönestatistik, medlemslistor mm**

Samarbete mellan parterna är centralt för en väl fungerande lokal lönebildning. För att bidra till en förtroendefull dialog mellan parterna är transparent information viktig. Utifrån detta sker inom ramen för partssamarbetet strukturerade utbyten av information enligt bilaga 1.

#### **7 §**

Denna lokala förhandlingsordning gäller tillsvidare med en ömsesidig möjlighet till uppsägning. Uppsägningen måste ske senast 5 månader innan det aktuella årets lönerevisionsdatum för att påverka årets lönerevision. Upphör Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS 2010-T), upphör även denna förhandlingsordning.

#### **8 §**

Förhandlingarna förklaras avslutade den 14 januari 2021.

**För Linköpings universitet**

**Pia Rundgren**  
HR-direktör

**För Saco-S**

**Janerik Lundquist**

## **BILAGA 1: Sammanställning personallistor mellan arbetsgivare (AG) och lokala fackliga organisation (ATO)**

Inga medarbetare med skyddad ID kommer att inkluderas i nedanstående listor utan dessa hanteras i särskild ordning. Erforderligt lösenordsskydd ska nyttjas när parterna skickar listor.

### Inför lönerevision

#### **1. Lista med samtliga anställda**

##### Syfte

- Möjliggöra för ATO att ta fram lönestatistik och göra löneanalyser inför lönerevisionen
- Identifiera vilket Villkorsavtal/Villkorsavtal-T resp medarbetare omfattas av för registrering i Primula
- Identifiera vilken lönesamtalsmodell resp medarbetare omfattas av
- Möjliggöra för ATO att kommunicera med medlemmar på gruppnivå i samband med lönerevisionen

##### Process

AG skickar aktuell lista, på säkert sätt till ATO, i maj/juni. ATO kompletterar med facklig tillhörighet och återsänder listan till AG. I augusti kompletterar LiU med de som anställts under juni-augusti. Om lönerevision/lönerevisionstidpunkt förskjuts/försenas så ska även datum för listorna anpassas.

##### Uppgifter

*P-nr, Inst, Avd, Enhet, Förnamn, Efternamn, Kön, Befattning, Befattningskategori, Lön, Omfattning, Anställningsform, Begränsningsorsak, Anställning fr o m, Anställning t o m, E-post, Docent*

#### **2. Lista doktorander facklig tillhörighet**

##### Syfte

För att AG ska få information om vilka doktorander som har facklig tillhörighet så att lönetillägg kan utbetalas enligt protokoll § 3 LLFP 92/10, daterad 1992-12-02.

##### Process

Utbetalas i juni varje år för perioden juli året före t o m juni aktuellt år. AG skickar vanligtvis listan i början av maj månad till ATO som skickar tillbaka listan två veckor före lönekörning i juni månad.

##### Uppgifter

*Pnr, Namn, Inst*

Inför löneförhandling (*enbart vid förhandling*)

### 3. Lista med förslag på lönebud inför förhandling

#### Syfte

AG delger ATO lönebud inför löneförhandling.

#### Process

AG skickar lönebud till resp ATO inför förhandling: Samma lista kan även användas för att stämna av det slutliga förhandlingsresultatet.

#### Uppgifter

*Inst, Org, Bef, Pnr, Namn, Omf, Lön nu, Faktisk lön, Ökn kr, Ökn %, Ny lön, Kostn, Publik Anteckning, Anr, Befattningskategori, Kön*

Inför avstämning (dialogmodell) / Inför avtalskrivning (förhandling)

### 4. Lista med nya löner i lönerevisionen

#### Syfte

Fastställa resultat av lönerevisionen

#### Process

AG skickar lista till resp ATO med nya löner från förhandling/lönesättande samtal/chefsavtalet

#### Uppgifter

*Inst, Org, Bef, Pnr, Namn, Omf, Lön nu, Faktisk lön, Ökn kr, Ökn %, Ny lön, Kostn, Publik Anteckning, Anr, Befattningskategori, Kön*

Efter lönerevision

### 5. Lista med samtliga anställda vid LiU med lönenivå

#### Syfte

- Möjliggöra för ATO att ta fram lönestatistik och göra löneanalyser efter genomgången lönerevision

#### Process

AG skickar aktuell listan till ATO i anslutning till avslutad lönerevision med samtliga lokala parter

#### Uppgifter

*P-nr, Inst, Avd, Enhet, Förnamn, Efternamn, Kön, Befattning, Befattningskategori, Lön, Omfattning, Anställningsform, Begränsningsorsak, Anställning fr o m, Anställning t o m, E-post, Docent*