



## Överenskommelse mellan Saco-S och Linnéuniversitetet om RALS-processen 2024

Arbetsgivarens delegation och Saco-S delegation är överens om följande inför genomförandet av lönesättande samtal vid Linnéuniversitetet.

Parterna är överens om att revisionstidpunkten ska vara 2024-10-01.

Överenskommelsen omfattar anställda som har lön 2023-10-01 eller tidigare och som är anslutna till Saco-S 2024-09-30. Överenskommelsen gäller inte anställda för vilka motsvarande frågor regleras i annat avtal eller beslut om löner m.m. Det är även möjligt att undanta anställda som under längre tidsperioder har studie- eller annan tjänstledighet på heltid.

Parterna enas om att Saco-S förhandlingsdelegation har möjlighet att inför lönerevision enskilt träffa samtliga dekaner för att informera om Sacos-S syn på behov av prioriteringar på kort och på lång sikt.

Arbetsgivaren ansvarar för att samtliga lönesättande chefer erbjuds adekvat utbildning för att kunna bedriva lönesättande samtal.

Arbetsgivaren ansvarar för att utförlig lönestatistik finns tillgänglig för Saco-S löneförhandlingsgrupp.

Arbetsgivaren uppdaterar statistik som redovisar lönespridningen för olika enheter/fakulteter/personalkategorier på internweb/medarbetare. Dessutom tillser arbetsgivaren att på internweb/medarbetare tillhandahålla lönepolicy, lönekriterier och annat för lönesättningen adekvat underlag. Saco-S ser till att medlemmar får information och stöd i processen.

Det lönesättande samtalet ska genomföras mellan lönesättande chef och den anställde, i normalfallet i två steg, och följa upp innehållet i medarbetarsamtalet. Först vid det andra lönesättande samtalet ska lönesättande chef informera om och sakligt motivera den nya lönen. I samtalen ska det finnas en tydlig koppling till lönepolicy och lönekriterier. Om enighet inte uppnås i lönesättande samtal enligt ovan ska lönesättande chef och den anställde ta ett gemensamt ansvar att genomföra och försöka nå enighet i ett tredje samtal (steg 3).

Vid enighet skriver den anställde och chefen under överenskommelsen och skickar originalet till HR-avdelningen. Saco-S informeras genom att ny lön visas i Primula. Vid oenighet informerar AGs förhandlingsdelegation Saco-S fortlöpande. Om anställd väljer att inte underteckna överenskommelse, och ny lön inte kan fastställas enligt upprättad tidplan, fastställs ny lön genom kollektiv förhandling. I de kollektiva förhandlingarna medverkar berörda chefer, HR samt Saco-S förhandlingsdelegation.

Om situationen kräver det ser arbetsgivaren och Saco-S positivt på att lönesättande chef och anställd hittar lösningar för att genomföra lönesättande samtal på annat sätt än i ett fysiskt möte. Samtal som genomförs på distans har likställda krav vad avser innehåll (att motivera ny lön) och kvalité som om samtalet hade genomförts på arbetsplatsen.

#### **Efter genomförd lönerrevision**

I de fall en anställd två på varandra följande lönerrevisioner valt att gå vidare till oenighetshandlingen ska lönesättande chef och medlem erbjudas stöd innan eventuell ytterligare oenighetshandling, i syfte att nå en överenskommelse. Erbjudande av sådant stöd kan initieras såväl av lönesättande chef, av medarbetare som av personalorganisation. Om medlemmen önskar ska då en handlingsplan upprättas i dialog mellan den lönesättande chefen och medlemmen för att bidra till ett gemensamt underlag om vad som krävs för en förbättrad löneutveckling.

Tidplan för lönerrevision 2024

#### **Period 241001-250930, avser prestationer under perioden 231001-240930**

Lönesamtal (samtal 1), klart senast 240930

Lönesättande samtal (samtal 2 och ev samtal 3), klart senast 241130

Oenighetshandling påbörjas 241201.

Utbetalning av ny lön sker enligt ordinarie löneutbetalning efter att överenskommelse eller protokoll från kollektiv förhandling finns.

Marianne Johansson-Hellström

För arbetsgivaren

Jan Andersson

För Saco-S

# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign