



UMEÅ UNIVERSITET

Lokalt avtal om förhandlingsordning enligt RALS 2010-T för perioden 1 oktober 2026 – 30 september 2027

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 2026 till och med 30 september 2027.

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 2026 omfattas av lönerevisionen.

Föräldralediga, sjukskrivna och deltidssarbetande hanteras på samma sätt som övriga anställda i lönerevisionen.

3 § Lönerevisionen

Revisionstidpunkt bestäms till 1 oktober 2026. Inför revisionsperioden har arbetsgivaren presenterat en bild av löneläget och dialog har förts mellan parterna.

4 § Lönesättande samtal som förhandlingsordning

Lokala parter, Umeå universitet och Saco-S, träffar avsteg från det centrala avtalet RALS 2010-T när det gäller § 7.4, vilket innebär en fortsatt partiell tillämpning av lönesättande samtal som förhandlingsordning. De individuella lönerna fastställs genom lönesättande samtal enligt § 7.4 (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.



UMEÅ UNIVERSITET

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 revisionsperioden fastställs de individuella lönerna genom lokala förhandlingar 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 revisionstidpunkt 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

1815-26

Håkan Lindkvist



UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 1

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

Arkitekt högskolan
Bildmuseet
Centrum för regionalvetenskap (CERUM)
Curiosum
Ekonomienheten
Enheten för åldrandeforskning och demografi (CEDAR)
Enheten för forskningsstöd och samverkan
Enheten för ekonomisk historia
Enheten för International Office
Enheten för nationalekonomi
Enheten för IT-stöd och systemutveckling
Handelshögskolan, enheten för statistik
HPC2N
Humlab
Idrottshögskolan
Institutionen för datavetenskap; administrativ chefs personalgrupp *)
Institutionen för estetiska ämnen
Institutionen för ekologi, miljö och geovetenskap
Institutionen för folkhälsa och klinisk medicin
Institutionen för diagnostik och intervention; administrativ chefs personalgrupp *)
Institutionen för fysik
Institutionen för fysiologisk botanik
Institutionen för geografi
Institutionen för klinisk mikrobiologi; administrativ chefs personalgrupp *)
Institutionen för klinisk vetenskap
Institutionen för samhällsmedicin och rehabilitering
Institutionen för medicinsk och translationell biologi; administrativ chefs personalgrupp *)
Institutionen för odontologi
Institutionen för omvårdnad; administrativ chefs personalgrupp *)
Internrevisionen
Kansliet för humaniora
Kansliet för medicin
Kansliet för samhällsvetenskap
Kansliet för teknik och naturvetenskap
Konsthögskolan
Kommunikationsenheten

N H



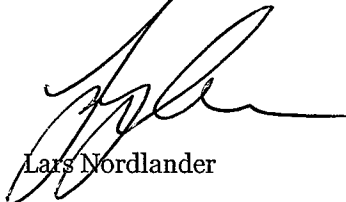
UMEÅ UNIVERSITET

Lokalförsörjningsenheten
Kansliet för lärarhögskolan
Personalenheten
Planeringsenheten
Studentcentrum
Umeå centrum för genusstudier (UCGS)
Umeå universitetsbibliotek
Universitetsledningens kansli
Universitetsservice
UPL
Vårdduo – centrum för samisk forskning

*) Delegerat från prefekt

Parterna är överens om att inför varje revisionstidpunkt föra dialog om fortsatt implementering av lönesättande samtal. Senast den 30 april inför respektive revisionstidpunkt meddelar parterna varandra vilka institutioner/enheter som ska tillämpa lönesättande samtal som lönesättningsmetod vid årets lönerevision.

För Umeå universitet



Lars Nordlander

För Saco-S

18/8-26



Håkan Lindkvist



UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 2

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, huvudväg som lönesättningsmodell 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 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.



UMEÅ UNIVERSITET

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

Medarbetaren ska ges möjlighet till betänketid om så önskas innan ny lön signeras i PASS. I PASS meddelar medarbetaren om överenskommelse om ny lön nåtts eller inte. 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.

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* markeras i formuläret i PASS, 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 det under året skett någon förändring av dina arbetsuppgifter?
- 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 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.



UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 3

Lönerevision genom lokal förhandling

Denna information kompletterar lokalt kollektivavtal om förhandlingsordning enligt RALS 2010-T och beskriver processen för lönerevision vid lokal förhandling.

Beskrivning av processen

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

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 videomöte.

Lönesamtalet är ett samtal där chef, utifrån 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.

Lokal förhandling innebär att medarbetaren företräds av Saco-S. Den individuella lönen fastställs genom förhandling mellan arbetsgivaren och Saco-S.

Efter genomförd lokal förhandling ska medarbetaren informeras om ny lön och erbjudas möjlighet till återkopplande samtal. I samtalet ska chefen tydliggöra sambandet mellan prestation och ny lön.

Förhandlingsresultatet mellan arbetsgivaren och Saco-S ska fastställas i ett lokalt kollektivavtal mellan parterna.

A handwritten signature in the bottom right corner of the page.