



UMEÅ UNIVERSITET

Mellan Umeå universitet och Seko sluts följande avtal inom ramen för RALS 2025 - 2027**1 § Bemyndigande**

Med stöd av det centrala kollektivavtalet RALS 2025 – 2027 sluter Umeå universitet och Seko lokalt kollektivavtal för perioden 1 oktober 2025 till och med 30 september 2027.

2 § Omfattning

Avtalet omfattar anställda vid Umeå universitet som är medlemmar i Seko 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 Seko.
- 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 2025 respektive 30 september 2026 omfattas av lönerevisionerna.

3 § Lönerevision

Revisionstidpunkter bestäms till 1 oktober 2025 och 1 oktober 2026.

Parterna är överens om att för:

- revisionstidpunkt ett; en procentuell löneökning på lägst 3,4 % per heltidsarbetande medlem, dock lägst 989 kr, för individuell fördelning utan individgarantier.
- revisionstidpunkt två; en procentuell löneökning på lägst 2,9% per heltidsarbetande medlem, dock lägst 903 kr, för individuell fördelning utan individgarantier.

Arbetsgivaren ska inför revisionsperioderna presentera en lönebild och föra en dialog med Seko om inriktning och eventuella prioriteringar.

4 §

Parterna är överens om att detta avtal och lönekriterierna ska ligga till grund för lönerevisionen. Lönesamtal ska ske före och efter revision.

Parterna är vidare överens om att efter lönerevisionerna ska varje medarbetare informeras om den nya lönen, om möjligt i direktkontakt, samt ges möjlighet till samtal om utfallet.



UMEÅ UNIVERSITET

5 §

Särskild vikt ska ägnas åt jämställdhetsaspekter och att det inte i något annat avseende uppstår osaklighet i lönesättningen. Åtgärder från lönekartläggningens handlingsplan och andra analyser kan vidtas i samband med lönerevisionen. Föräldralediga, sjukskrivna eller deltidsanställda hanteras på samma sätt som övriga anställda i lönerevisionen.

6 §

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 att slutprotokoll om ändrade löner har undertecknats inom ramen för RALS 2025- 2027 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 §

Löneutvecklingen ska beaktas för de områden som arbetsgivaren i sin analys rörande RALS 2025 och 2026 identifierat på fakultetsnivå, förvaltningen, inom gemensamma enheter och universitetsbiblioteket samt de individer som parterna kommer överens om vid förhandling.

8 §

Individuell och differentierad lönesättning syftar till att motivera anställda genom att tydliggöra sambandet mellan lön och medarbetarens bidrag till verksamhetens måluppfyllelse. Parterna är därför överens om att stärka den individuella lönesättningen och kopplingen mellan resultat och prestation och ny lön för att uppnå ändamålsenlig differentiering av lönerna.

För Umeå universitet

För Seko

Lars Nordlander

Stellan Elebro