



LUNDS
UNIVERSITET

Sektion HR

Förhandlingsordning OFR/S
2024-2025

1

2024-10-04

STYR 2024/2408

Avtal om förhandlingsordning enligt RALS OFR 2024- 2025 för perioden 1 oktober 2024 – 30 september 2025

1 § Bemyndigande

Parterna sluter avtal om lokal förhandlingsordning med stöd av Ramavtal om löner m.m. RALS 2024-2025 mellan Arbetsgivarverket och OFR som grund för perioden 1 oktober 2024 – 30 september 2025.

2 § Omfattning

2.1 Avtalet omfattar anställda vid Lunds universitet som är medlemmar inom OFR/S.

2.2 Anställda som ingår i lokal chefskrets (*Dnr PE 2011/364*) hanteras enligt principerna i chefsavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S.

2.3 Anställda som är helt tjänstlediga¹ under en längre period omfattas inte av lönerrevisionen. För dessa fastställs lönen inför återgång i arbete enligt principerna i *Lokalt avtal om lön vid andra tillfällen än lönerrevision (Dnr PE 252/2009)*.

3 § Gemensamma löneprinciper och lokal lönebildning - förberedelsearbete

3.1 Parterna bekräftar innehållet i 5 och 6 §§ *RALS Gemensamma löneprinciper och förberedelsearbete* där det till exempel framgår att lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder så som ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad med mera, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Vid Lunds universitet ska dialog mellan chef och arbetstagare genomföras

¹ Ej föräldralediga eller sjukskrivna

återkommande genom att utvecklingssamtal, uppföljningssamtal samt lönesamtal erbjuds alla medlemmar inom OFR/S.

3.2 Parterna har ett gemensamt ansvar att upptäcka, analysera, och åtgärda skillnader i lön och andra anställningsvillkor inom bland annat ramen för arbetet med årlig lönekartläggning och i det fortlöpande lönerevisionsarbetet. Parterna ska fortlöpande under lönerevisionsarbetet jämföra det beräknade utfallet. Är jämförelsen till nackdel för någon grupp ska förslagen till lön ytterligare analyseras. Upptäcker parterna uppenbara osakligheter ska dessa hanteras utifrån det centrala avtalets intentioner.

4 § Lönerevision

4.1 Revisionsdatum bestäms till den 1 oktober 2024.

4.2 Anställda per den 30 september 2024 omfattas av lönerevisionen den 1 oktober 2024.

4.3 De individuella lönerna fastställs genom lokal förhandling enligt 7.3 i ramavtalet, med undantag enligt 4.4. Vid förhandling närvarar lönesättande chef om inte särskilda skäl förhindrar deltagande²

4.4 De individuella lönerna för anställd som doktorand höjs vid heltidsanställning med 1100 kr i lönerevisionen år 2024.³

4.5 Anställda som är föräldralediga, sjukskrivna eller utlandsstationerade på URA-kontrakt ska erbjudas lönesamtal. Anställda som är helt föräldralediga eller sjukskrivna ska vid den kollektiva förhandlingen bedömas utifrån den senaste kända prestationen.

4.6 Fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud 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. Anställda med förtroendeuppdrag enligt ovan bidrar till Lunds

² Särskilda skäl kan vara exempelvis sjukdom eller tjänsteresa.

³ Doktorandernas lönesättning följer enligt principerna i *Lokalt avtal om lönesättning av doktorander (Dnr F85 4974/2006 samt STYR 2023/1007)*. Stegarna ses över i motsvarande mån enligt de lokala avtalen.

universitets verksamhet som helhet, och ska därför inte missgynnas i lönesättningen för att del av arbetstiden ägnas åt förtroendeuppdrag.

4.7 Parterna bekräftar innehållet i ramavtalets bilaga C och där fastställda syftet med särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön.

4.8 Anställd som är ledig med föräldra- eller sjukpenning, för en period överstigandes 30 kalenderdagar, erhåller kompensation för skillnaden mellan den ersättning de skulle ha fått om Försäkringskassan beräknat ersättningen på den nya lönen och den ersättning som faktiskt betalas ut till dess att ny lön fastställs. Det åligger den anställda att anmäla till arbetsgivaren och inkomma med underlag för beräkning. Underlag och anmälan ska vara inkomna till SSC senast den sista fredagen i månaden efter att den nya lönen blivit utbetald.

4.9 Skulle parterna inte enas om nya löner i lönerevisionen tillämpas oenighetsförfarande enligt 7.5, dvs i enlighet med bilaga B avsnitt B enligt ramavtalet.

4.10 För revisionsdatum den 1 oktober 2024 är parterna överens om målsättningen att påbörja förhandlingar under december 2024 med preliminär utbetalning i februari 2025.

5 § Processarbete

5.1 Parternas informationsutbyte, i syfte att efterleva ingångna avtal, formaliseras i bilaga 1. Parterna är överens om att revidera överenskommelsen för det fall att den i något avseende inte skulle vara förenlig med GDPR.

6 § Yrkande

Nedan anges yrkanden som diskuterats inför upprättande av förhandlingsordning, där parterna inte har nått enighet.

6.1 OFR/S yrkar att strukturella förändringar och osakligheter i lönebildningen löpande ska korrigeras vid sidan av de årliga lönerevisionerna. Vidare menar OFR/S att löneökningstrymmet inte heller ska belastas av reviderade lokala kollektivavtal som berör arbetstid, övriga ersättningar mm. OFR/S kommer i det fortsatta lönerevisionsarbetet analysera och identifiera samt föreslå åtgärder som syftar till att motverka osakligheter som uppstått i lönesättningen för såväl grupper som individer och särskilt beakta de områden som genom åren varit föremål för

skrivningar i det lokala lönerevisionsarbetet. Vidare så har OFR/S i det tidigare överenskomna partsgemensamma analysarbetet identifierat osakligheter utan att få gehör. Det gäller för såväl individer som grupper inom det utbildningsadministrativa, ekonomiska området samt inom utbildnings- och forskningsområdet för fakulteter HT, K och S. Ett särskilt yrkande lämnades även om att den av de centrala parterna framförhandlade krontalsskivan ska utgöra lägsta löneökning för de grupper och individer som omfattas.

Arbetsgivaren avvisar yrkandet med hänvisning till 6.4 RALS. I det årliga löneöversynsarbetet ingår att analysera behov av förändringar av lönebild, på kort och lång sikt, utifrån verksamhetens krav, mål, resultat, samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. Vidare anser arbetsgivaren att det inte föreligger några hinder i det centrala avtalet att adressera strukturella faktorer inom ramen för lönerevision, samt att frågan om huruvida en del av det ekonomiska utrymmet ska användas till att finansiera en revidering av ersättningar i andra kollektivavtal som t.ex. OB, beredskapstillägg m.m. är en förhandlingsfråga mellan parterna.

Vid protokollet,
Dan Hyllberg
Lunds universitet

Justeras,
Marie Härstedt
Lunds universitet

EvaLena Moser
OFR/S

Dokumentet är digitalt signerat, se slutet av dokumentet.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign