



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Sektion HR

Förhandlingsordning OFR/S  
2023-2024

1

2023-10-26

STYR 2023/1879

## **Avtal om förhandlingsordning enligt RALS OFR 2023- 2024 för perioden 1 oktober 2023 – 30 september 2024**

### **1 § Bemyndigande**

Parterna sluter avtal om lokal förhandlingsordning med stöd av Ramavtal om löner m.m. RALS 2023-2024 mellan Arbetsgivarverket och OFR som grund för perioden 1 oktober 2023 – 30 september 2024.

### **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 tjänstlediga<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> 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.

3.3 OFR/S har identifierat och lyfter behov av att vidare analysera och jämföra lönesättningen/löneskillnader inom följande arbeten/områden<sup>2</sup>:

- Arbete inom ekonomi, personal och utbildningsområdet vid förvaltningen, HT, K och J.
- Laborativa området vid M, N och LTH.
- Lärarlöner vid respektive fakultet, med fokus på jämställdhet inom lärar- och forskarkollektivet.
- Arbete inom IT vid förvaltningen och fakulteterna

## **4 § Lönerevision**

4.1 Revisionsdatum bestäms till den 1 oktober 2023.

4.2 Anställda per den 30 september 2023 omfattas av lönerevisionen den 1 oktober 2023.

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 deltagande<sup>3</sup>

4.4 De individuella lönerna för anställd som doktorand höjs vid heltidsanställning med 1300 kr i lönerevisionen år 2023.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Dessa har lyfts tidigare genom t.ex. P 2017/1923 samt STYR 2020/1155.

<sup>3</sup> Särskilda skäl kan vara exempelvis sjukdom eller tjänsteresa.

<sup>4</sup> 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.

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

4.7 Parterna bekräftar vidare innehållet i 6 § 4 p RALS att fackligt arbete och uppdrag som skyddsombud kan 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.

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 2023 är parterna överens om målsättningen att påbörja förhandlingar under december 2023 med preliminär utbetalning i mars 2023.

## **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**

6.1 OFR/S yrkar på att löneökningstrymmet som anges i bilaga B är att anse som lägsta löneökningnivå för OFR/S-kollektivet.

Arbetsgivaren avvisar yrkandet med hänvisning till att Bilaga B i ramavtalet först blir aktuell när parterna inte kan enas om nya löner i lönerevisionsförhandlingarna. (se 4.9)

6.2 OFR/S yrkar att strukturella förändringar och osakligheter i lönebildningen ska justeras löpande vid sidan av de årliga lönerevisionerna.

Arbetsgivaren avvisar yrkandet med hänvisning till 6.4 RALS. I det årliga löneöversynsarbetet ingår att analysera behov av förändringar av lönebildningen, på kort och lång sikt, utifrån verksamhetens krav, mål, resultat, samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Vid protokollet,

Cornelia Pamp

Justeras,

2023- -

2023- -

Marie Härstedt  
Lunds universitet

Evalena Moser  
OFR/S

# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign