

## Revisionsprotokoll RALS 2022 för OFR/S

För arbetsgivaren: Viktorija Färm, förhandlingschef (220512, 220602)  
Cecilia Sommar, HR-specialist  
Martin Hellgren, HR-specialist

För OFR/S: Magnus Blomqvist, OFR/S (ST)  
Catharina Backelund, OFR/S (ST)  
Christer Blom, OFR/S (ST)  
Sanna Norblad, OFR/S (ST)

### § 1. Lönerrevision 2022

Parterna tecknar, med stöd av centralt och lokalt RALS-avtal 2020-2023, lokalt löneavtal för en avtalsperiod som omfattar tiden från och med den 1 oktober 2022 till och med den 30 september 2023.

### § 2. Gemensamma löneprinciper

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att Migrationsverket kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla medarbetare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

En medarbetares lön ska bestämmas utifrån Migrationsverkets fem lönekriterier mål/resultat, ansvarstagande, kunskap, flexibilitet och förhållningssätt. För chefer tillkommer lönekriteriet ledarskap. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

Fackligt arbete kan också ge värdefull erfarenhet som på ett positivt sätt bidrar till den medarbetares resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen vilket ska uppmärksammas i samband med lönesättning.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

### **§ 3. Löneredvisionsmodell**

Parterna har kommit överens om att medlemmar i OFR/S (d.v.s. Fackförbundet ST och Ledarna) kan välja mellan lönesättande samtal eller att företräddas av OFR/S lokala arbetstagarorganisation enligt punkt 7.3. i en traditionell förhandling.

Respektive medarbetare meddelar sin chef vilken förhandlingsmodell hen vill ha efter sitt bedömningssamtal (om bedömningssamtal är genomfört meddela val av modell till chef så snart som möjligt). Om inget val gjorts till den 16 september gäller traditionell förhandling. Parterna ska genomföra avstämning av valen senast den 19 september 2022.

#### **Lönesättande samtal**

Lönesättande samtal innebär att löneredvision sker genom att chef och medarbetare överenskommer om en ny lön. I det lönesättande samtalet får chef och medarbetare en reell möjlighet att med utgångspunkt från fastställda löneprinciper och lönekriterier föra en diskussion om ny lön där medarbetarens bidrag till verksamheten sätts i fokus.

#### **4-partssamtal**

Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön i det lönesättande samtalet övergår lönesättningen till ett 4-partssamtal där medarbetare, facklig företrädare, chef och HR eller överordnad chef deltar. Vid oenighet efter 4-partssamtal beslutar arbetsgivaren om ny lön. Parterna ser gärna att skälet till oenighet dokumenteras gemensamt mellan chef och medarbetare.

#### **Traditionell förhandling**

Traditionell förhandling innebär att arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen sluter kollektivavtal om nya löner för medarbetarna.

Parterna är överens om att traditionell förhandling genomförs mellan lönesättande chef och fackliga företrädare. Intentionen är att de traditionella förhandlingarna påbörjas i nära anslutning till 1 oktober.

### **§ 4. Revisionstidpunkt**

Parterna är överens om att revisionstidpunkt för 2022 är den 1 oktober 2022 för OFR/S medlemmar.

### **§ 5. Medarbetare som undantas från löneredvisionen 2022**

#### **Nylönesatta**

Medarbetare som är lönesatt/nylönesatt från och med 1 oktober 2022 omfattas inte av löneredvisionen 2022.

**Tjänstlediga medarbetare**

Medarbetare som är frånvarande under hela revisionsperioden (2021-10-01 till 2022-09-30) ingår ej i lönerrevisionen 2022. Vid eventuell återgång i arbete vid Migrationsverket ska en löneöversyn ske.

**Medarbetare som avslutat anställning**

Medarbetare som slutat sin anställning innan den 1 oktober 2022 ingår ej i lönerrevisionen 2022.

**§ 6. Föräldralediga och sjukfrånvarande****Föräldralediga medarbetare**

Föräldralediga medarbetare ska bedömas som om de vore i tjänst. Föräldralediga medarbetare ska antas ha samma prestation som de hade innan de gick på föräldraledighet.

**Frånvarande p.g.a. sjukdom**

Vid bedömning av prestation av den som är/har varit frånvarande på grund av sjukdom under bedömningsperioden ska tid före, under och efter sjukskrivningen beaktas. I bedömningen ska även ingå arbetstagarens medverkan till sin rehabilitering men då utifrån individuella förutsättningar och sjukdomsbild.

**§ 7. Tidplan****Lönesättande samtal**

Lönesättande samtal kan starta när bedömningsamtal är genomfört. De lönesättande samtalen ska vara genomförda senast den 31 oktober 2022.

**4-partssamtal**

4-partsamtalen ska vara genomförda senast 30 november 2022.

**Traditionell förhandling**

Den traditionella förhandlingen ska vara slutförd senast 31 oktober 2022.

**§ 8. Särskilda uppdrag**

Värdet av särskilda uppdrag ska uppmärksammas och erkännas i samband med bedömningsamtal och lönesättning.

**§ 9. Handlingsplan vid svag löneutveckling**

Det krävs en återkommande dialog mellan chef och medarbetare för att medarbetaren ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin lön. Oförändrad eller svag förändring av lön över tid ska för den enskilde medarbetaren vara något som framgått och motiverats i dialogen mellan chef och medarbetare. Det är mot den bakgrunden naturligt att en gemensam planering sker av insatserna för de arbetstagare som inte når uppsatta mål.

Planering och upprättande av handlingsplan bör göras i nära anslutning till genomförd lönerrevision, dock senast två månader efter avslutad revision. Handlingsplanen ska omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder.

Avstämning av handlingsplanen bör göras vid en tidpunkt som chef och medarbetare kommer överens om. Chef ska informera OFR/S (regionalt) vilka medarbetare som varit föremål för handlingsplan i nära anslutning till att handlingsplan tagits fram.

Den medarbetare som önskar en handlingsplan, har rätt att få det.

Handlingsplan behöver inte tas fram om det beror på att medarbetaren har ett historiskt högt löneläge.

### **§ 10. Giltighetstid**

Detta avtal gäller från och med den 1 oktober 2022 och till och med den 30 september 2023.

### **§.11 Avslut**

Förhandlingen avslutas och protokollet upprättas i två exemplar och vardera part erhåller varsitt.

Sundbyberg 2022-06-14

Norrköping 2022-06-14

---

Viktoria Färm  
För Migrationsverket

---

Sanna Norblad  
För OFR/S (ST)