



LUNDS  
UNIVERSITET

Sektion HR

Förhandlingsordning  
2020-2023 OFR/S

1

2021-11-12

STYR 2021/2423

## **Avtal om förhandlingsordning enligt RALS OFR 2020-2023 för perioden 1 oktober 2020 – 30 september 2023**

### **1 § Bemyndigande**

Parterna sluter avtal om lokal förhandlingsordning med stöd av Ramavtal om löner m.m. RALS 2020-2023 mellan Arbetsgivarverket och OFR för perioden 1 oktober 2020 – 30 september 2023.

### **2 § Omfattning**

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

2.2 Doktoranderna hanteras enligt principerna i *Lokalt avtal om lönesättning av doktorander (Dnr F85 4974/2006)*. Den individuella månadslönen för anställd som doktorand höjs vid heltidsanställning med 1000 kronor vid revisionsdatum den 1 oktober 2020. Stegarna ses över i motsvarande mån enligt det lokala avtalet.

För lönerevisionen 1 oktober 2022 gäller att parterna överenskommer om höjning och översyn av stegarna inför lönerevisionsdatum.

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

2.4 Anställda som är helt tjänstlediga<sup>1</sup> under en längre period omfattas inte av lönerevisionen. För dessa fastställs lönen inför återgång i arbete enligt principerna i *Lokalt avtal om lön vid andra tillfällen än lönerevision (Dnr PE 252/2009)*. Föräldralediga eller sjukskrivna hanteras på samma sätt som övriga anställda i lönerevisionen.

---

<sup>1</sup> Ej föräldralediga eller sjukskrivna

*Handwritten signatures*

### 3 § Löneprinciper

3.1 Lönepolitiken ska vara känd i organisationen och lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder. Varje anställd ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön.

3.2 Parterna har ett gemensamt ansvar att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.

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 Fortlöpande dialog mellan chef och anställd ska genomföras enligt universitetets riktlinjer. Detta innebär att samtliga medlemmar inom OFR/S ska erbjudas utvecklingssamtal och lönesamtal inför och efter lönerevisionen.

3.4 Parterna följer upp gemensamt utvecklingsarbete avseende lönebildning enligt tidigare överenskommelser i lokalt kollektivavtal P 2017/1923 samt STYR 2020/1155:

- 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.
- Principer för lönesättning och lönebild inom LU Service.

### 4 § Lönerevision

4.1 De individuella lönerna fastställs genom lokal förhandling enligt 7.3 i ramavtalet. Vid förhandling närvarar lönesättande chef om inte särskilda skäl förhindrar deltagande.<sup>2</sup>

4.2 Revisionsdatum bestäms till den 1 oktober 2020 respektive den 1 oktober 2022.

Revisionsbeloppet för revisionsdatum den 1 oktober 2020 fastställs genom denna förhandlingsordning till 3,3%.

Revisionsbeloppet för revisionsdatum den 1 oktober 2022 fastställs genom denna förhandlingsordning till 2,4%.

4.3 Anställda per den 30 september 2020 omfattas av lönerevisionen den 1 oktober 2020. För nya anställningar under perioden 1 oktober 2020 – 30 september 2021 gäller som huvudregel att dessa omfattas av lönerevision under förutsättning att anställningen var pågående den 30 september 2021.

Anställda per den 30 september 2022 omfattas av lönerevisionen den 1 oktober 2022.

<sup>2</sup> Särskilda skäl kan vara exempelvis sjukdom eller tjänsteresa.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.

4.4 För revisionsdatum den 1 oktober 2020 är parterna överens om målsättningen att påbörja förhandlingar under februari 2022 med utbetalning april 2022.

4.5 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.

4.6 Skulle parterna inte enas om nya löner i lönerevisionen tillämpas oenighetsförfarande enligt 7.5 enligt ramavtalet.

## **5 § Processarbete**

### **5.1 Partsgemensamt arbete avseende Lokalt avtal om lönesättning av doktorander**

Parterna är överens om att partsgemensamt göra en omvärldsanalys, samt påbörja omförhandling av Lokalt avtal om lönesättning av doktorander (Dnr F85 4974/2006), senast under april 2022.

### **5.2 Informationsutbyte**

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.

### **5.3 Lönekartläggning**

Lönekartläggning ska genomföras under revisionsperioden i syfte att uppnå en lönesättning som uppfattas som rättvis och saklig. Resultatet av kartläggningen ska omhändertas genom att parterna är överens om att avsätta tid i oktober 2022 för att, vid samsyn, rätta till osakligheter i särskild ordning innan individförhandlingar genomförs.

Utöver kartläggningens obligatoriska delar ska även de områden som omnämns i 3.4 ovan vara föremål för analys.

### **5.4 Oförändrad eller ringa förändring av lön**

Parterna bekräftar innehållet i bilaga C och där fastställda syftet med särskild planering vid oförändrad eller ringa förändring av lön. Efter genomförd lönerevision analyserar parterna gemensamt utfallet utifrån oförändrad, eller ringa förändring av lön enligt fastställda principer i det centrala avtalet. I de fall parterna är överens om ska det upprättas en skriftlig handlingsplan som lokala parter kan följa upp.

Rf  
Utt  
Dtt

Vid protokollet,



Dan Hyllberg

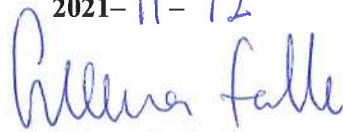
Justeras,

2021-11-12



Marie Härstedt  
Lunds universitet

2021-11-12



Helena Falk  
OFR/S