

## **Lokalt avtal 2023-2025 mellan Migrationsverket och OFR/S**

### **Giltighet**

Parterna är överens om följande principer för avtalsperioden från och med 1 oktober 2023 till och med 30 september 2025.

### **Gemensamma löneprinciper (5§ RALS 2023-2025)**

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 arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare 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, såsom att arbetstagaren bidrar med sin erfarenhet till verksamheten.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Därför ska lönen vara individuell och differentierad, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit särskilda skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon 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. Det är viktigt att sådan dialog planeras på sådant sätt att det i tiden ansluter till revision av lön.

### **Revisionstidpunkt**

Parterna är överens om två lönerevisioner under avtalsperioden med revisionsdatum 1 oktober 2023 och 1 oktober 2024.

## Lönerevisionen

I årliga protokoll för 2023 och 2024 ska parterna gemensamt komma överens om:

- Hantering och förhandlingsmodell för OFR/S medlemmar.
- Vilka medarbetare som ingår i lönerevisionen för OFR/S.

## Vid oenighet

Om lokala parter inte har slutit kollektivavtal om nya löner ska ordning enligt RALS punkt 7.5 tillämpas. Parterna är överens om att ordningen enligt bilaga B punkt B då tillämpas.

## Justeras

Sundbyberg 2023-11-10

Viktoria Färm  
För Migrationsverket

Norrköping 2023-11-10

Sanna Norblad  
För OFR/S (ST)

## **Förhandlingsprotokoll RALS 2023 för OFR/S**

För arbetsgivaren: Viktoria Färm, förhandlingschef  
Julia Rokka, HR-specialist  
Rosanna Björklund, HR-specialist  
Cecilia Rehnfeldt, HR-specialist

För OFR/S: Sanna Norblad, OFR/S (ST)  
Magnus Blomqvist, OFR/S (ST)

### **§1 Giltighet**

Parterna skriver, med stöd i centralt och lokalt RALS-avtal 2023 – 2025, protokoll för lokal hantering av lönerrevision 2023. Förhandlingsprotokollet gäller från och med 1 oktober 2023 till och med 30 september 2024.

### **§2 . Lönervisionsmodell**

Parterna har kommit överens om att medlemmar i fackförbund inom OFR/S kan välja mellan lönesättande samtal eller att företräddas av OFR/S lokala arbetstagarorganisation enligt punkt 7.3 (RALS 2023-2025) i en traditionell förhandling.

Respektive medarbetare meddelar sin chef vilken förhandlingsmodell hen vill ha efter sitt bedömningssamtal. (om bedömningssamtal redan är genomfört meddela val av modell till chef så snart som möjligt). Om inget val gjorts senast den **1 december** gäller lönesättande samtal. Parterna ska genomföra avstämning av förhandlingsunderlag senast den 15 december 2023.

#### **Lönesättande samtal**

Lönesättande samtal innebär att lönerrevision 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.

#### **Fyrpartssamtal**

Om chef och medarbetare inte kan komma överens om ny lön i det lönesättande samtalet övergår lönesättningen till ett fyrpartssamtal där medarbetare, facklig

företrädare, chef och HR eller överordnad chef deltar. Vid oenighet efter fyrpartssamtal 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.

## **§ 3. Revisionstidpunkt**

Parterna är överens om att revisionstidpunkt för 2023 är den 1 oktober 2023 för OFR/S medlemmar.

## **§ 4. Medarbetare som undantas från lönerevisionen 2023**

### **Nylönesatta**

Medarbetare som är lönesatt/nylönesatt från och med 1 oktober 2023 omfattas inte av lönerevisionen 2023.

### **Tjänstlediga medarbetare**

Medarbetare som varit helt frånvarande under revisionsperioden (1 oktober 2022 – 30 september 2023) ingår ej i lönerevisionen 2023. Vid eventuell återgång i arbete vid Migrationsverket ska en löneöversyn ske.

### **Medarbetare som avslutat anställning**

Medarbetare som slutat sin anställning innan den 1 oktober 2023 ingår ej i lönerevisionen 2023.

## **§ 5. 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.

## § 6. Tidplan

### Lönesättande samtal

Lönesättande samtal kan starta när bedömningssamtal är genomfört. De lönesättande samtalen ska vara genomförda senast den 31 januari 2024.

### Fyrpartssamtal

Fyrpartssamtalen ska vara genomförda senast 29 februari 2024. Fyrpartssamtal planeras så snart som möjligt efter att medarbetaren anmält oenighet. Oenighet ska anmälas i nära anslutning till genomfört lönesättande samtal.

### Traditionell förhandling

Den traditionella förhandlingen ska vara slutförd senast 29 februari 2024.

## § 7. Särskilda uppdrag

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

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.

## § 8. Åtgärdsplan 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 åtgärdsplan bör göras i nära anslutning till genomförd lönerevision, dock senast en månad efter avslutad revision. Åtgärdsplanen ska omfatta den enskildes förutsättningar för arbetsuppgifterna samt behov av kompetenshöjande åtgärder.

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

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

## § 9. Avslut

Förhandlingen anses avslutad när protokollet är justerat, och upprättas i två exemplar varav parterna erhåller varsitt.

**Justeras**

Sundbyberg 2023-11-10

Viktoria Färm  
För Migrationsverket

Norrköping 2023-11-10

Sanna Norblad  
För OFR/S (ST)