

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)

PROTOKOLL

Förhandlingsprotokoll RALS 2024 för OFR/S

För arbetsgivaren: Viktoria Färm, förhandlingschef
Cecilia Rehnfeldt, HR-specialist
Rosanna Björklund, 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 2024. Förhandlingsprotokollet gäller från och med 1 oktober 2024 till och med 30 september 2025.

§ 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 så snart som möjligt, dock senast 2 september. Om inget val gjorts senast den 2 september gäller lönesättande samtal.

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. Parterna ska genomföra avstämning av förhandlingsunderlag senast den 25 september 2024.

§ 3 Revisionstidpunkt

Parterna är överens om att revisionstidpunkt för 2024 är den 1 oktober 2024 för OFR/S medlemmar.

§ 4 Medarbetare som undantas från lönerrevisionen 2024

Tjänstlediga medarbetare

Medarbetare som varit helt frånvarande under revisionsperioden (1 oktober 2023 – 30 september 2024) ingår ej i revisionen. Vid eventuell återgång i arbete vid Migrationsverket ska en löneöversyn ske.

Medarbetare som avslutat anställning

Medarbetare som avslutat sin anställning innan den 1 oktober 2024 ingår ej i revisionen.

§ 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 bedömningsamtal är genomfört. De lönesättande samtalen ska vara genomförda senast 23 september 2024.

Fyrpartssamtal

Fyrpartssamtalen ska vara genomförda senast 15 november 2024. Fyrpartssamtal planeras så snart som möjligt efter att medarbetaren anmält oenighet. Oenighet ska anmälas i nära anslutning till genomfört lönesättande samtal, dock senast den 26 september.

Traditionell förhandling

Den traditionella förhandlingen ska vara slutförd senast 15 november 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 eller ingen löneutveckling

Åtgärdsplan hanteras enligt centrala RALS-avtalet punkt 7.4.

Den medarbetare som önskar en åtgärdsplan, har rätt att få det. Planeringen och upprättande av åtgärdsplan bör göras i nära anslutning till genomförd lönerrevision, dock senast **två månader** efter avslutad revision.

Chef ska informera OFR/S (regionalt) vilka medarbetare som varit föremål för åtgärdsplan i nära anslutning till att den tagits fram.

Uppföljning av eventuella åtgärdsplaner ska ske vid tidpunkt som parterna kommer överens om i särskild ordning.

§ 9 Avslut

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

Justeras

Sundbyberg 2024-06-04

Viktoria Färm
För Migrationsverket

Norrköping 2024-06-04

Sanna Norblad
För OFR/S (ST)