



Kollektivavtal

2025-10-01

Dnr C2025/691

Arbetsgivarsidan

Karlstads universitet

Arbetstagersidan

OFR/S

Förhandlingsordning lokala lönerevisioner

1§ Giltighet

Parterna träffar kollektivavtal om förhandlingsordning vid lokala lönerevisioner. Avtalet ersätter avtal Dnr C2024/461 och gäller från och med 2025-10-01 med samma giltighetstid och uppsägningstid som RALS.

2§ Planering av det lokala lönebildningsarbetet

Parterna är genom detta kollektivavtal överens om hur det lokala lönerevisionsarbetet ska genomföras.

3§ Revisionstidpunkt

Revisionstidpunkt är 1 oktober årligen om inte annat överenskommits.

4§ Modeller för lönerevision

Med stöd av 7.1§ RALS avtalar parterna om följande.

Lönesättande samtal

Med stöd av 7.2§ RALS, sker lönerevision genom lönesättande samtal för medarbetare vid Lärarutbildningens kansli, Avdelningen för planering och ekonomi, HR-avdelningen, Grants and Innovation Office, Universitetsbiblioteket, IT-avdelningen samt chefer med personalansvar. I avdelningar ingår även medarbetare vid underliggande enheter. Lönerevision genom lönesättande samtal sker även för fackligt förtroendevalda som ansvarar för lokala förhandlingar. Då lönesättande samtal resulterat i överenskommelse får lönen utbetalas vid nästkommande löneutbetalning eller vid annan tidpunkt.

I de fall enighet efter lönesättande samtal inte uppnås övergår frågan om lön till lokal förhandling enligt 7.3§ RALS. Dessa behandlas i avslutsförhandlingen.

Lokal förhandling

Med stöd av 7.3§ RALS tillämpas lokala förhandlingar som modell för lönerevision för medarbetare vid övriga verksamheter.

5§ Medarbetare som omfattas av lönerevisionen

OFR/S lämnar över en medlemsförteckning till HR-avdelningen.

De medarbetare som ingår i lönerevisionen för aktuell revisionsomgång är de som är anställda med månadslön vid Karlstads universitet den 1 oktober innevarande år med en individuell lön som inte redan är satt i innevarande års löneläge, beaktat undantag nedan.

Medarbetare som är frånvarande med anledning av föräldraledighet eller sjukdom ingår normalt i lönerevisionen och lönesätts utifrån den prestation de skulle ha förväntats åstadkomma om de hade varit i arbete.

Undantag från lönerevision:

Medarbetare som är helt tjänstlediga under en längre period (gäller ej föräldralediga och sjukskrivna, se stycket ovan) omfattas inte av lönerevisionen. Vid eventuell återgång i arbete görs en löneöversyn för medarbetare som inte har omfattats av lönerevisionen.

Innevarande års löneläge gäller från och med 1 juli respektive år för medarbetare som anställs med ny befattning. Chef och medarbetare kan komma överens om att innevarande års löneläge ska gälla från tidigare datum. Det gäller dock inte vid förlängning av befintlig befattning som istället ingår i ordinarie lönerevision.

Doktorander som följer lokalt kollektivavtal "Lokalt kollektivavtal om lönesättning av doktorander" och de däri fastställda doktorandstegen hanteras i särskild ordning. Doktorander med individuell lön hanteras i ordinarie lönerevision.

Amanuenser som följer lokalt kollektivavtal "Avtal om lönesättning som amanuens" och den däri fastställda tillämpningen hanteras i särskild ordning.

6§ Planering

- En gemensam tidsplan tas fram. Tidsplanen ska omfatta de områden som är viktiga för att lönerevisionen ska fungera väl som: överlämnande av medlemsförteckning, tillgänglighet i lönerevisionsmodul, förslag respektive yrkande, genomförande av lönesättande samtal och förhandlingsperiod.
- Arbetsgivare presenterar lönebilder över löneläge samt hur lönespridningen ser ut och utifrån det analyserar parterna lönebilderna samt behov av förändringar på kort och lång sikt.
- Partsgemensamma samtal genomförs om ekonomisk ram för lönerevisionen.
- Parterna för samtal om prioriteringar utifrån analys av lönebilder och lönespridning, verksamhetens krav, mål och resultat samt i dess förlängning kompetensförsörjningsbehov. Syftet är att uppnå en samsyn enligt 6§ RALS-T.

7§ Utgångspunkter

Karlstads universitets lönepolicy¹ och de lönekriterierna som anges där, ska gälla som grund för lönesättningen och tillämpas med utgångspunkt från verksamhetskrav, mål och resultat, ekonomiska förutsättningar samt kompetensförsörjningsbehov. Löner ska vara individuella och differentierade och sättas mot sakliga grunder samt vara oberoende av kön, etnicitet, anställningsform och omfattning.²

Varje medarbetare ska informeras om 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

Lönerevisionen genomförs i det personalsystem som arbetsgivaren tillhandahåller. Parterna växlar förslag till löner respektive yrkanden i personalsystemet för medlemmar som omfattas av lokal förhandling.

Efter lönesättande samtal får anställd en digital löneöverenskommelse via Primula, som ska besvaras senast inom 5 arbetsdagar. Löneöverenskommelser som inte besvarats senast det angivna datumet anser parterna är godkänd av den anställda. Vid särskilda skäl kan denna tidsfrist förlängas.

8§ Avslutsförhandling

Avslutsförhandlingar genomförs universitetsgemensamt i syfte att nå en överenskommelse om lön för samtliga medarbetare som omfattas av lokal förhandling. Om enighet inte uppnås ska 7.5§ RALS bilaga B, ordning B tillämpas. Kollektivavtal avseende lönerevisionen tecknas gemensamt för hela universitetet för medlemmar i OFR/S.

9§ Utvärdering

Parterna är överens om att gemensamt följa upp arbetet i syfte att ta tillvara erfarenheter som ytterligare kan förbättra processen enligt 8§ RALS.

För Karlstads universitet



Ingrid Ganrot

För OFR/S



Denita Gustavsson

¹ Parternas gemensamma ambition är att arbete med lönepolicyn ska ske partsgemensamt.

² Jämförelser gäller ej med individer som har bibehållna löner.