

| | | |
|---|--------------------------------|---|
| Dnr: 458-15 | Beslutsfattare: Rektor | Beslutsdatum: 2015-02-24 |
| | Beredande enhet: HR-enheten | Kommentar Ersätter riktlinjer dnr 567-08 |
| Dokumentnamn: Riktlinjer för lönesättning och kriterier för löneutveckling vid Luleå tekniska universitet | | |

Inledning

Vi är ett ledande tekniskt universitet som tillsammans med omvärlden bygger det attraktiva hållbara samhället. Genom vår forskning och utbildning som präglas av kreativitet, nytänkande, initiativförmåga och ansvar formar vi den värld vi lever i – med kommande generationer i åtanke. Detta uppnår vi genom forskningsresultat som förändrar, utbildningar som utmanar och individer som samverkar.

Lönepolitiska grunder

Universitetets lönepolitik ska som ett av flera verktyg medverka till att vi når de mål som satts upp för verksamheten och främja möjligheten att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Lönepolitiken ska motivera goda arbetsresultat och en god arbetsmiljö.

Lönerna ska vara individuellt bestämda och differentierade. Löneskillnader ska vara sakliga och följa den beslutade lönepolitiken. Osakliga löneskillnader pga kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, kulturell eller religiös tillhörighet, ålder och funktionshinder får inte förekomma.

Chefer har ett särskilt ansvar att kommunicera lönepolitiken så att den får genomslag i hela verksamheten och lönesättningen tydlig för alla medarbetare. Varje medarbetare ska känna till på vilka grunder lönen sätts och hur den egna löneutvecklingen kan påverkas.

Det är chefernas ansvar att förhindra och påtala osakliga löneskillnader och medverka till att skapa en helhetssyn i lönesättningen för hela universitetet, inte bara inom sitt eget ansvarsområde.

En väl fungerande lönepolitik förutsätter återkommande dialog mellan chef och medarbetare. Vid universitetet genomförs dialog mellan chef och medarbetare i medarbetarsamtal minst en gång per år. I anslutning till lönerevisionen genomförs ett lönesamtal/lönesättande samtal. Det är chefens ansvar att organisera och erbjuda medarbetar- och lönesamtal/lönesättande samtal.

Definition av begreppen lönesättning och löneutveckling

Lönesättning sker vid nyanställning eller i vissa fall vid byte av befattning eller arbetsuppgifter.

Lönesättning ska ske på samma grund för tillsvidare- och tillfälliga anställningar. Vid förlängning av tidsbegränsade anställningar gäller den lönenivå som satts tidigare, översyn av lönesättningen görs vid kommande revisionstillfälle. Vid lönesättningstillfället sker lönesättning utifrån befattningens krav, individens kvalifikationer och kompetensförsörjningsläget.

Löneutveckling beskriver hur lönen förändras över tid i anställningen. Det ska finnas ett tydligt samband mellan löneutveckling och individuell prestation.

Lönesättning mellan revisionstidpunkter

Löneprövning mellan revisionstillfällena under pågående anställning ska användas restriktivt. Det är viktigt att komma ihåg att medarbetarens rätt till löneöversyn innebär en rätt till överläggning och diskussion om lönen, inte en rätt till löneökning. Huvudregeln är att ny lön med anledning av ändrade arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden, inom samma befattning, ska ske i anslutning till det ordinarie lönerevisionstillfället.

Ändring av lön mellan revisionstidpunkterna kan endast ske om en tillsvidareanställd medarbetare fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter som för avsevärd tid innebär ett större ansvar, en ökad befogenhetsnivå eller en ökad svårighetsgrad.

Vid prövning till lektor, biträdande professor samt professor har medarbetaren rätt till löneöversyn. En förändring av lönen gäller från och med månaden efter beslut om den nya befattningen.

Lönesättning vid omplacering inom universitetet

När en medarbetare omplaceras till en annan anställning inom universitetet med anledning av arbetsbrist, sjukdom eller arbetsskada behåller medarbetaren lönen från den tidigare anställningen. Med omplacering avses inte om medarbetaren i konkurrens med externa sökande fått en ny befattning eller samtidigt har två anställningar och återgår den anställning som medarbetaren varit tjänstledig från.

Lönesättning av doktorander

Lönesättning av doktorander sker genom inplacering i den lönetrappa för doktorander som fastställts enligt lokalt avtal. Trappan baseras på resultat inom forskarutbildningen. Det lokala avtalet medger i undantagsfall en individuell lönesättning för doktorander.

Löneutveckling för föräldralediga och långtidssjukskrivna

Föräldralediga eller långtidssjukskrivna medarbetare får inte missgynnas avseende löne- och andra anställningsvillkor.

Lönetillägg

Lönetillägg används med stor restriktivitet och i huvudsak för uppdrag beslutade av rektor.

Lönekriterier

Följande övergripande lönekriterier är framtagna partsgemensamt och gäller för alla medarbetare och befattningar inom universitetet. Syftet med lönekriterierna är att grunderna för lönesättning ska vara tydlig. Kriterierna ska vara ett stöd för chef och medarbetare i lönesamtalet/lönesättande samtalet samt ge en ökad förståelse och en helhetssyn gällande lönepolitiken inom universitetet. En gemensam syn minskar risken för subjektivitet och missförstånd vid lönesättning.

Lönekriterierna förutsätter att institutionerna/VSS årligen går igenom och diskuterar de övergripande kriterierna vid lokal samverkan. Något eller några institutions-/VSS specifika kriterier, utifrån verksamhet och utveckling, kan läggas till. Beskrivningar kan också förstärkas och förtydligas. Det är viktigt att betona om något kriterium är av särskild betydelse för verksamheten och utvecklingen. Efter avslutad lokal samverkan ansvarar arbetsgivaren för att information lämnas vid arbetsplatsträffar.

Övergripande lönekriterier

Lönekriterierna är indelade i fyra delar. För vart och ett av dessa finns några beskrivningar i syfte att förtydliga kriteriet.

Resultat och måloppfyllelse

- förverkligar och genomför uppgiften på ett ansvarsfullt sätt
- förverkligar, prioriterar och genomför uppgiften i enlighet med uppsatta mål och fattade beslut

Arbetsinsats och utveckling

- tar initiativ och utvecklar aktivt de egna arbetsuppgifterna
- arbetar aktivt med förändrings- och förbättringsarbete

Engagemang och flexibilitet

- förverkligar nya idéer
- utvecklar kompetensen i förhållande till variationer i uppdraget
- skapar möjligheter i en verksamhet i förändring

Samarbete och kommunikation

- tydlighet i personligt ledarskap och medarbetarskap,
- öppenhet och samarbete i förhållande till andra inom och utanför universitetet
- bidrar aktivt till att förverkliga en god kultur på arbetsplatsen,
- bemöter omgivningen på ett respektfullt och positivt sätt