

Lönepolitik vid Högskolan i Skövde

Lönepolitiken har till grundläggande syfte att medverka till att högskolan kan nå sina mål.

Motiverade, engagerade och kunniga medarbetare är förutsättningen för en hög kvalitet i högskolans verksamhet. Högskolan i Skövde skall därför vara en arbetsplats där människor trivs och erbjuds möjligheter att utveckla sin potential och där medarbetarnas vilja till personlig utveckling och personligt ansvarstagande stimuleras. Högskolan i Skövde värdesätter de kvaliteter som en jämn köns- och åldersfördelning samt etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten.

Individuell lönesättning är ett av de viktigaste personalpolitiska instrumenten för att stimulera medarbetarna att göra goda arbetsinsatser. Lönen utgör dock endast ett av flera medel för att stimulera till goda arbetsinsatser vid Högskolan i Skövde. Intressanta arbetsuppgifter, kompetensutveckling, utvecklingsmöjligheter, god arbetsmiljö samt ansvar och självständighet i arbetet är exempel på andra personalpolitiska faktorer som enskilda individer kan värdera högt.

Lönepolitiska mål

- Lönesättningen skall vara individuell och differentierad samt bestämmas utifrån sakliga grunder.
- Lönesättningen skall användas så att medarbetarna stimuleras till goda insatser och ansvarstagande. Den skall också leda till att högskolan kan rekrytera och behålla den personal som behövs för att verksamheten skall kunna hålla en hög standard och bedrivas på ett effektivt sätt.
- Lönesättningen skall vara resultatnriktad så att den påverkas av individens uppnådda resultat och dess betydelse för högskolans utveckling.
- Lönesättningen skall vara individorienterad så att det skall löna sig att göra en bättre prestation och utvecklas i arbetet.
- Marknadskänsligheten inom olika områden skall beaktas.
- Lönepolitiken skall vara känd och förankrad inom högskolan.

Övergripande lönepåverkande faktorer

- Befattningens svårighetsgrad och ansvar.
- Den enskildes personliga skicklighet, inkluderande t ex initiativkraft och samarbetsförmåga.
- Den enskildes betydelse för verksamhetens resultat.
- Den enskildes förmåga att organisera och systematisera eget och andras arbete.
- Den enskildes förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om högskolans verksamhet.
- Marknadskänsligheten.
- Jämställdhet.

Lönepåverkande faktorer vid lönesättning av lärare/forskare

- Vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter.
- Pedagogisk skicklighet.
- Personlig förmåga som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.
- Förmåga att tillföra verksamheten externa forskningsanslag eller uppdragsutbildning.

Lönepåverkande faktorer vid lönesättning av administrativ och teknisk personal samt bibliotekspersonal

- Yrkesskicklighet.
- Akademisk kompetens.
- Ansvarstagande, t ex för verksamhetsresultat och personlig utveckling.
- Personlig förmåga som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.

Lönesättningsfall

Lönerevision

Parternas gemensamma bedömning, så som den är uttalad i centrala ramavtal, ligger till grund för den lokala lönerevisionen. Lönerevisionen sker genom förhandling mellan högskolan som arbetsgivare och de anställdas fackliga organisationer. Respektive enhetschef lämnar förslag till lönejusteringar med tillämpning av denna för högskolan fastställda lönepolitik med iakttagande av löneutrymmets storlek och andra riktlinjer. Högskolans förhandlingsansvariga utför förhandlingsarbetet efter samråd med respektive enhetschef.

Nyanställning

Vid nyanställning skall bedömningsgrunderna för lönesättning enligt denna lönepolitik tillämpas. Lönen beslutas av personalchefen efter förslag från enhetschefen och efter samråd med den som skall anställas.

Byte av arbetsuppgifter

Vid byte av arbetsuppgifter skall arbetstagaren lönesättas efter det nya arbetsinnehållet och en ny lön skall sättas om arbetsuppgifterna väsentligt förändrats eller förändringen innebär uppgifter på en svårare och mer komplex nivå.

Löneökning vid speciella tillfällen

I undantagsfall kan det finnas synnerliga skäl till att vid sidan av revisionen se över lönen för en anställd. Synnerliga skäl kan vara:

- När en anställd avlagt lic.examen.
- När en anställd avlagt doktorsexamen.

Lönesamtal

En väl fungerande lönesättning förutsätter en återkommande dialog mellan chef och medarbetare om bl a mål och resultat, samarbete, lönekriterier samt arbetsprestationer. Samtalet skall vara en strukturerad dialog, som särskilt inriktas på sådana frågor som kan ha betydelse för individens resultat, utveckling och lön.

En lönerevision skall följas upp av ett lönesamtal. Lönesamtalet skall initieras av lönesättande chef. Såväl medarbetare som chef ansvarar för lönesamtalets genomförande.

Ovanstående lönepolitik ersätter tidigare beslut med dnr 310-95-43 och gäller fr om 2004-06-01.

Leif Larsson
Rektor