



Riktlinjer för lönesättning vid Högskolan i Skövde

Dessa riktlinjer har fastställts av rektor 2023-04-04 och gäller från samma datum.

Dnr HS 2023/266

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Löneformer	4
3	Tillfällen när lön fastställs.....	4
	3.1 Nyanställning	4
	3.2 Lönerrevision	4
	3.2.1 Lönekriterier	5
4	Oförändrad lön	6
	4.1 Vid tillsvidareanställning.....	6
	4.2 Omplacering	6
5	Löneöversyn mellan lönerrevisionstillfällen	6
	5.1 Återinträde i arbete efter tjänstledighet	6
	5.2 Byte av arbetsuppgifter – annan kravnivå	6
	5.3 Byte av befattning genom rekrytering.....	7
	5.4 Behålla nyckelkompetens	7
	5.5 Lönehöjning vid formell kompetenshöjning för lärare	7
	5.5.1 Befordran till professor.....	7
	5.5.2 Befordran till biträdande professor	7
	5.5.3 Befordran till lektor.....	8
	5.5.4 Docentmeritering	8
	5.5.5 Licentiatexamen	8
	5.5.6 Pedagogisk meritering – excellent lärare	8
	5.5.7 Pedagogisk meritering – meriterad lärare	8
6	Dokumentet gäller från	8

1 Inledning

En väl fungerande modell för lönebildning bidrar till att Högskolan i Skövde (Högskolan) kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personer med den kompetens som krävs för att verksamhetens mål ska nås, både på kort och på lång sikt.

I utvecklingsplanen beskrivs de verksamhetsmål som ska uppnås. Det är viktigt att varje medarbetare känner till de högskolegemensamma målen i Högskolans utvecklingsplan, att dessa bryts ner till mål för Högskolans olika verksamheter och till individuella mål för varje medarbetare. Detta görs genom dialog mellan chef och medarbetare vid exempelvis avdelningsmöten, årliga lönesättande samtal och medarbetarsamtal.

Lönesättningen bygger på de övergripande principerna för lönesättning i staten som framgår av de centrala ramavtalen RALS/RALS-T. Där framgår att lönen ska vara individuell och differentierad. Lönen blir då ett av instrumenten för att motivera medarbetare till goda arbetsresultat och stimulerar till engagemang och utveckling, till nytta både för medarbetaren och för verksamheten.

Lönesättningen ska baseras på sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetens mål. Andra faktorer som kan vara lönepåverkande är strukturella satsningar och marknadsläge. Lönesättningen får aldrig vara diskriminerande och ska vara oberoende av anställningsform och tjänsteomfattning.

Varje medarbetare ska känna till på vilka grunder lönen fastställs och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Grunderna för lönesättning ska vara tydliga och det är chefens ansvar att kommunicera detta till medarbetaren. Lönesättande chefer ska vara väl förtrogna med Högskolans lönebildning så att den får genomslag i lönesättningen. HR-chef har ett övergripande ansvar för Högskolans lönebildning.

Högskolans lönepolitik utgår från att:

- lönen ska vara individuell och differentierad
- lönesättningen baseras på sakliga grunder och är oberoende av anställningsform och anställningens omfattning
- varje medarbetare känner till på vilka grunder lönen är fastställd och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön
- lönesättande chefer är väl förtrogna med Högskolans lönebildning och tar ansvar för att tydliggöra den för medarbetarna så att den får genomslag i lönesättningen.

2 Löneformer

Grundlön: fastställs vid överenskommelse om ny anställning och vid lönerrevision. Grundlön under pågående avtalsperiod ändras endast om omständigheter enligt "Löneöversyn mellan lönerrevisionstillfällen" nedan föreligger.

Timlön: utbetalas till medarbetare som anställs timme för timme med fastställd timlön. Timlön regleras i lokalt kollektivavtal och förhandlas i samband med ordinarie lönerrevisionstillfälle.

Lönetillägg: utgår vanligtvis endast för tidsbegränsade chefs- och ledaruppdrag och regleras i Villkor för tidsbegränsade chefs- och ledaruppdrag. Lönetillägg i andra fall ska undvikas. Att ta på sig nya arbetsuppgifter och ta ett större ansvar är exempel på sådant som beaktas vid ordinarie lönerrevision. I undantagsfall kan lönetillägg för enskilda medarbetare ges och beslut fattas av HR-chef efter förslag från ansvarig chef. HR-chefen kan besluta om lönetillägg för doktorander i enlighet med lokalt kollektivavtal lönestege för doktorander.

3 Tillfällen när lön fastställs

3.1 Nyanställning

Vid nyanställning ska lönen grundas på faktorer som ansvar och arbetsuppgifternas svårighetsgrad, individens utbildning och erfarenhet. Även strukturella satsningar och marknadsläge kan påverka lönen vid nyanställning.

Vid nyanställning kommer arbetsgivaren och medarbetaren överens om vilken lön som ska gälla för anställningen. I normalfallet tillämpar Högskolan provanställning och lönen justeras inte när anställningen övergår i en tillsvidareanställning. Vissa specifika grupper är undantagna från individuell lönesättning utifrån arbetes art.

3.2 Lönerrevision

Lönerrevision äger normalt rum en gång per kalenderår och vid den fastställs ny lön. Modellen som används för lönerrevision är lönesättande samtal. Ny lön beslutas om i samtal mellan chef och medarbetare. För medarbetare som är fackligt anslutna och inte kommer överens om ny lön finns möjlighet till 4-partssamtal. Vi oenighet efter 4-partssamtal beslutar arbetsgivaren om ny lön. För medarbetare som inte är fackligt anslutna beslutar arbetsgivaren om ny lön vid oenighet.

Vid nyanställning som påbörjas inom 4 månader från lönervisionsdatumet bestäms lönen normalt i kommande års löneläge och medarbetaren ingår inte i

lönerevisionen. Av anställningsavtalet ska det framgå i vilket års löneläge som lönen är bestämd.

I lönerevisionen görs bedömning av medarbetarens resultat och skicklighet sedan förra lönerevisionen, vanligtvis ett år tillbaka i tiden. Sedan förra lönesamtalet ska ett medarbetarsamtal ha genomförts där chef och medarbetare tillsammans satt individuella mål för medarbetaren med utgångspunkt i verksamhetens mål. Dessa mål följs upp och bedöms i lönesamtalet. På så sätt skapas en årscykel där medarbetarsamtalet planerar framåt och resultatet utvärderas i lönesamtalet. Då skapas en tydlig koppling mellan verksamhetens mål och medarbetarens individuella mål och resultat.

Det är viktigt att i samband med lönerevision fokusera på ny lön och inte på löneökningens storlek. En löneökning ska ses som ett mått på hur mycket eller lite lönen behöver justeras för att den nya lönen ska spegla den sammantagna värderingen av arbetsinsatsen. Enbart löneökningen i sig är inte ett mått på arbetsinsatsens värde.

Löneökningens storlek kan exempelvis också bero på strukturella satsningar på individ eller grupp eller vara resultatet av en lönekartläggning där osakliga löneskillnader på grund av kön har upptäckts och åtgärdats. Om lönen för en medarbetare är oförändrad eller om löneökningen är ringa är det viktigt att chefen tydliggör varför för medarbetaren och att de gemensamt tar fram en plan. Uppföljning av planen ska göras regelbundet i dialog mellan chef och medarbetare, bland annat i samband med medarbetarsamtal.

Nedanstående lönekriterier gäller för alla medarbetare vid Högskolan, undantaget bland annat doktorander och timanställda där särskilt kollektivavtal träffas.

3.2.1 Lönekriterier

Prestation och måluppfyllelse

Medarbetaren når de individuella mål som är uppsatta i medarbetarsamtalet, övriga uppsatta mål och har en god prestation i det löpande arbetet. Arbetet utförs inom givna tidsramar och överenskommelser med god kvalité. Medarbetaren kan anpassa sitt arbete till varierande arbetsförhållande och belastning. Medarbetaren har kunskaper om verksamhetens mål, bland annat de definierade i Högskolans utvecklingsplan, verksamhetsplaner och aktivitetsplaner och bidrar till uppfyllelsen av dessa.

Samarbete

Medarbetaren bidrar till en god arbetsmiljö och ett gott samarbetsklimat samt vårdar nätverk så väl internt som externt. Medarbetaren deltar aktivt på möten på arbetsplatsen, bidrar till arbetsgruppens professionella utveckling och tar ansvar för sitt och gruppens arbete.

Utveckling

Medarbetaren har förmåga att anpassa sig till nya förutsättningar och bidrar i förändringsarbete och är kunnig inom det egna arbetsområdet. Medarbetaren

tar ansvar för sin egen utveckling, det egna lärandet och delar med sig av relevant kunskap till andra.

Varje institution och verksamhetsstödsavdelning kan anpassa lönekriterierna efter sitt särskilda behov för innevarande revisionsperiod. Det måste dock ske som ett förtydligande eller prioritering inom de tre fastställda kriterierna prestation och måluppfyllelse, samarbete samt utveckling. Nya lönekriterier kan bara beslutas om på högskoleövergripande nivå, efter sedvanlig MBL-förhandling.

4 Oförändrad lön

4.1 Vid tillsvidareanställning

Vid tillsvidareanställning av medarbetare som tidigare haft en tidsbegränsad anställning behålls samma lön som tidigare. Den anställde ingår i lönerevisionen på samma grunder som anställda med tillsvidareanställning.

4.2 Omplacering

Om en medarbetare blir omplacerad inom Högskolan på grund av arbetsbrist, sjukdom eller skada har medarbetaren rätt att behålla lönen hen hade i den tidigare befattningen. Om lönen är hög i förhållande till krav och resultat i den nya befattningen ska detta beaktas i kommande lönerevisioner.

5 Löneöversyn mellan lönerevisionstillfällen

5.1 Återinträde i arbete efter tjänstledighet

Medarbetare som är föräldralediga eller långtidssjukskrivna ska i normalfallet omfattas av ordinarie lönerevision och det ska då inte finnas anledning att göra en särskild löneöversyn i samband med återgång till arbetet. Bedömningen vid lönerevisionen ska då göras utifrån den prestation som medarbetaren skulle ha förväntats åstadkomma om hen varit i arbete.

Om medarbetare varit tjänstledig under en längre tid (flerårigt perspektiv) av annan anledning än ovan och överenskommelse gjorts med HR-chef om att medarbetaren inte ska ingå i ordinarie lönerevision kan en löneöversyn behöva göras i samband med att medarbetaren återgår i arbete. HR-chef fattar då beslut om ny lön efter förslag från ansvarig chef.

5.2 Byte av arbetsuppgifter – annan kravnivå

Om arbetsuppgifterna ändras till en väsentligt förändrad kravnivå kan en löneöversyn behöva göras. Om löneöversynen visar att lönen för de tidigare arbetsuppgifterna inte motsvaras av löneläget för de nya arbetsuppgifterna kan en lönejustering göras mellan revisionstillfällena. Löneändring efter

löneöversyn mellan ordinarie lönerevision tillämpas ytterst restriktivt och beslut fattas av HR-chef efter förslag från ansvarig chef och efter information till berörd facklig företrädare.

5.3 Byte av befattning genom rekrytering

Om en medarbetare byter befattning av annat skäl, exempelvis genom att söka och i konkurrens erbjudas en annan anställning, ska lönen sättas mot bakgrund av arbetsuppgifternas svårighet och ansvar i den nya befattningen samt individens utbildning och erfarenhet. Även strukturella satsningar och marknadsläge kan påverka lönen, liksom förväntad prestation.

5.4 Behålla nyckelkompetens

I undantagsfall kan arbetsgivaren erbjuda en högre lön till medarbetare med nyckelkompetens som annars riskerar att lämna sin anställning vid Högskolan. Riskerna ska vara uppenbara, konkreta och faktiskt konstaterade, exempelvis i form av ett erbjudande om anställning från en annan arbetsgivare. Det ska tillämpas mycket restriktivt och endast om en förlust av medarbetaren skulle innebära påtagliga problem för verksamheten och dess utveckling. HR-chef fattar då beslut om ny lön efter förslag från ansvarig chef.

5.5 Lönehöjning vid formell kompetenshöjning för lärare

Lärare erhåller i normalfallet lönehöjning då docentkompetens, licentiatexamen, doktorsexamen, pedagogisk meritering till meriterad lärare eller excellent lärare har uppnåtts. En individuell bedömning ska alltid göras där olika aspekter ska beaktas, exempelvis medarbetarens nuvarande lön. Beslut fattas av HR-chef efter förslag från berörd chef. Vid beslut om ny lön gäller den nya lönen från och med månaden efter beslut om befordran eller meritering.

5.5.1 Befordran till professor

En löneöversyn görs. Lönen ska bedömas i relation till övriga professorer, bedömning av förväntad individuell prestationsnivå och lönenivån inom ämnet vid Högskolan.

5.5.2 Befordran till biträdande professor

En löneöversyn görs. Lönen ska bedömas i relation till övriga biträdande professorer, bedömning av förväntad individuell prestationsnivå och lönenivån inom ämnet vid Högskolan.

5.5.3 Befordran till lektor

En löneöversyn görs. Lönen ska bedömas i relation till övriga lektorer, bedömning av förväntad individuell prestationsnivå och lönenivån inom ämnet vid Högskolan.

5.5.4 Docentmeritering

Är en personlig meritering för den enskilde. Eftersom Högskolan som arbetsgivare har ett intresse av att lektorer meriterar sig till docenter ska det ges en löneökning om 2000 kronor. Detta gäller även om utnämningen till oavlönad docent sker vid ett annat lärosäte.

5.5.5 Licentiatexamen

Avser adjunkter som inom ramen för sin anställning, genom kompetensutveckling, meriterar sig vetenskapligt. Doktorander följer lönestegen för doktorander. Är en personlig meritering för den enskilde. Eftersom Högskolan som arbetsgivare har ett intresse av att adjunkter meriterar sig vetenskapligt ska det ges en löneökning om 1000 kronor.

5.5.6 Pedagogisk meritering – excellent lärare

Eftersom Högskolan som arbetsgivare har ett stort intresse av att medarbetare meriterar sig pedagogiskt ska det ges en löneökning med 1000 kronor. För medarbetare som är excellenta lärare eller motsvarande när de anställs vid Högskolan ska detta vägas in vid lönesättning i samband med att anställningen påbörjas.

5.5.7 Pedagogisk meritering – meriterad lärare

Eftersom Högskolan som arbetsgivare har ett stort intresse av att medarbetare meriterar sig pedagogiskt ska det ges en löneökning med 1000 kronor.

6 Dokumentet gäller från

Dokumentet gäller från 2023-04-04 och ersätter Riktlinjer för lönesättning vid Högskolan i Skövde dnr HS 2018/834 och Lönekriterier - inför lönerevision HS 2014/454.