



HÖGSKOLAN  
I SKÖVDE

Rektor

BESLUT

Dnr HS 2018/834

2018-11-20

## Riktlinjer för lönesättning vid Högskolan i Skövde

Härmed fastställs reviderade *Riktlinjer för lönesättning vid Högskolan i Skövde*. Detta dokument ersätter "Riktlinjer för lönesättning vid Högskolan i Skövde", Dnr HS 2014/453.

Information enligt § 19 Lag om medbestämmande i arbetslivet har lämnats.

Beslutet fattas av rektorn Lars Niklasson vid rektors beslutsmöte den 20 november 2018 efter föredragning av HR-chef Anneli Metso Kjellquist.

Lars Niklasson

Anneli Metso Kjellquist

Kopia till

Rektorsfunktionen

Dekaner

Prefekter

Avdelningschefer vid institutionerna

Högskoledirektörens ledningsgrupp

Rektors kansli

Studentkåren



HÖGSKOLAN  
I SKÖVDE

Rektor

RIKTLINJER

Dnr HS 2018/834

2018-11-20

## Riktlinjer för lönesättning vid Högskolan i Skövde

### 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.

### 2 Allmänt

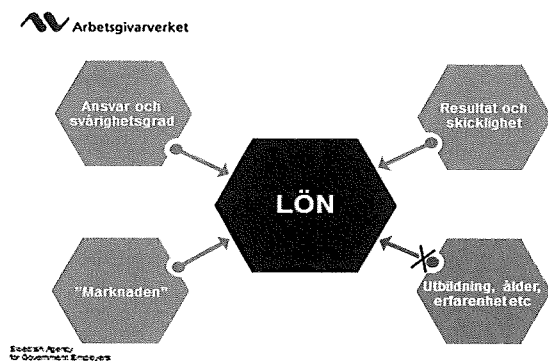
I utvecklingsplanen beskrivs de verksamhetsmål som ska uppnås. Det är viktigt att varje medarbetare känner till de högskolegemensamma målen, att dessa bryts ner till mål för Högskolans olika verksamheter och till individuella mål för varje medarbetare samt hur medarbetaren kan bidra till att verksamhetsmålen uppnås. Detta görs genom dialog mellan chef och medarbetare vid exempelvis 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 strategiska satsningar och marknadsläge. Lönesättningen får aldrig vara diskriminerande och ska vara oberoende av anställningsform och tjänsteomfattning.

Vid nyanställning ska lönen grundas på faktorer som ansvar och arbetsuppgifternas svårighetsgrad, individens utbildning och erfarenhet. Även strategiska satsningar och marknadsläge kan påverka lönen vid nyanställning. Medarbetarens resultat och skicklighet bedöms vid lönerevision.

Faktorer som påverkar lönen i samband med lönerevision direkt eller indirekt:



Högskolan har definierat vad som avses med saklig grund i fem lönekriterier som bedöms vid lönerevision. Dessa har brutits ned ytterligare för att förtydliga vad som avses under varje huvudområde. De fem kriterierna är **resultat, kompetens, samarbete, arbetsmiljö** och **utveckling**. För lärare finns som komplement "Särskilda lönekriterier för lärare". För chefer med personalansvar finns som komplement "Lönekriterier för chefer med personalansvar". Se "Lönekriterier - inför lönerevision", dnr HS 2014/ 454.

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 förtrodda 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 kön, etnicitet, ålder, 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 förtrodda med Högskolans lönebildning och tar ansvar för att tydliggöra den för medarbetarna så att den får genomslag i lönesättningen.

### 3 Löneformer

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



HÖGSKOLAN  
I SKÖVDE

*Timlön:* utbetalas till medarbetare som anställs timme för timme med fastställd timlön. Timlön regleras i lokalt kollektivavtal "Ersättning för timanställning – administration, undervisning och skrivvakter" och förhandlas i samband med ordinarie lönerevisionstillfälle.

*Lönetillägg:* utgår vanligtvis endast för tidsbegränsade chefs- och ledaruppdrag och regleras i "Villkor för tidsbegränsade chefs- och ledaruppdrag", dnr HS 2013/463-43. 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 lönerevision. I undantagsfall kan lönetillägg för enskilda medarbetare ges, 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.

#### **4 Tillfällen när lön fastställs**

##### *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. Ett undantag från individuell lönesättning är doktorandanställning där ett lokalt kollektivavtal, den så kallade "doktorandstegen", bestämmer lönen.

##### *Lönerevision*

Lönerevision äger normalt rum en gång per kalenderår och vid den fastställs ny lön. Modellen som används för lönerevision 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. Vid 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 beslutas inom 4 månader från lönerevisionsdatumet bestäms lönen normalt i innevarande års löneläge och medarbetaren ingår inte i lönerevisionen. Av anställningskontraktet ska det framgå i vilket års löneläge som lönen är bestämd.

Anställningar som under året förlängs med oförändrad befattningsbenämning behåller samma lön och ingår i lönerevisionen för det aktuella året under förutsättning att medarbetaren är anställd vid revisionsdatum.

För mer information inför lönerevision se "Lönekriterier – inför lönerevision", dnr HS 2014/454.

## 5 Oförändrad lön

### *Förlängning av anställning/vid tillsvidareanställning*

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

### *Byte av arbetsuppgifter – samma kravnivå*

Högskolan är en arbetsgivare och lönen ska vara oberoende av medarbetarens organisatoriska placering. Medarbetarens vilja att ta på sig nya arbetsuppgifter och visad vilja att bidra till Högskolans utveckling är exempel på faktorer som bedöms vid lönerevision. Det innebär att byte av organisatorisk tillhörighet eller byte av arbetsuppgifter inte medför en löneöversyn om arbetsuppgifterna i huvudsak bedöms vara på likartad kravnivå.

### *Omplacering*

Om en medarbetare blir omplacerad inom Högskolan har medarbetaren rätt att behålla lönen som denne 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.

## 6 Löneöversyn mellan lönerevisionstillfällen

### *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 denne varit i arbete.

Om medarbetare varit tjänstledig under en längre tid (flerårigt perspektiv) 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.



HÖGSKOLAN  
I SKÖVDE

### *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 överläggning med berörd facklig företrädare.

### *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 strategiska satsningar och marknadsläge kan påverka lönen, liksom förväntad prestation.

### *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 uppenbar, konkret och faktiskt konstaterad, 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. Beslut fattas av HR-chef.

### *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 befördran eller meritering.



HÖGSKOLAN  
I SKÖVDE

Till ledning gäller följande:

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.
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.
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.
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.
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.
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.
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.

## 7 Ikraftträdande

Dessa reviderade riktlinjer gäller från och med den 20 november 2018 och ersätter därmed tidigare riktlinjer från den 15 augusti 2014 (dnr HS 2014/453).