



Dnr: ORU 1.2.1-1394/2013

Lönepolicy

Fastställd av: rektor

Datum: 2013-03-26

Innehållsförteckning

Definitioner	sid 3
Inledning	sid 4
Lönepolicyns roll	sid 4
Kriterier för lönesättning	sid 4
Ansvar	sid 5
Övrigt	sid 5

Definitioner

Personalpolitik

Med personalpolitik avses de formulerade mål, strategier, regler, rutiner, åtgärder och värderingar inom hela personalområdet som ska skapa förutsättningar för förståelse och samstämmighet mellan universitetets och medarbetarnas mål.

Lönepolitik

Lönepolitiken är en del av universitetets samlade personalpolitik. Med lönepolitik avses de formulerade mål, strategier, regler, rutiner, åtgärder och värderingar inom löne- och kompensationsområdet som ska bidra till att medarbetarna motiveras till och för goda arbetsinsatser, engagemang och delaktighet i arbetet.

Lönepolicy

Lönepolicyn är det styrdokument som övergripande reglerar lönebildningen och visar arbetsgivarens värderingar i bedömningen för lönesättningen.

Lönebildning

Med lönebildning menas de mål och processer för operativt arbete i syfte att omsätta lönepolitik och lönepolicy till löner för medarbetarna.

Inledning

Örebro universitets samlade personalpolitik ska skapa förutsättningar för universitetet att både attrahera och behålla medarbetare med rätt kunskap och erfarenhet för att verksamheten ska kunna bedrivas på bästa möjliga sätt. Lönepolitiken vid Örebro universitet ska, som en del av personalpolitiken, bidra till att medarbetarna motiveras till och för goda arbetsinsatser, engagemang och delaktighet i arbetet. Därmed bidrar lönepolitiken till att öka produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten i universitetets verksamhet och till att uppställda mål för verksamheten uppnås.

Chefer och ledare vid Örebro universitet ska vara väl förtrodda med gällande lönepolitik så att den får genomslagskraft i lönesättningen och blir tydlig för de anställda. Cheferna har även till uppgift att förhindra och utjämna osakliga löneskillnader samt att se till universitetets hela verksamhet och inte enbart till sitt eget ansvarsområde.

Varje medarbetare vid Örebro universitet ska veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas. Därför måste gällande lönekriterier vara väl kända av medarbetarna. En väl fungerande lönepolitik förutsätter också en återkommande dialog mellan chef och medarbetare om mål för verksamheten, förväntad arbetsprestation samt en återkoppling på den egna arbetsprestationen av sin närmaste chef.

Lönepolicyns roll

I en organisation med decentraliserad beslutsfunktion behövs centrala övergripande policys för att ge uttryck för gemensamma grundläggande värderingar. Lönepolicyns roll är att uttrycka de värdegrunder på vilka lönebildningen inom Örebro universitet bygger. Detta gäller både i det dagliga operativa arbetet med lönefrågor och i det mer långsiktiga och strategiska perspektivet.

Kriterier för lönesättning

Lönesättning vid Örebro universitet ska vara individuell och differentierad.

Den enskilda lönen vid Örebro universitet sätts i en samlad bedömning av följande kriterier:

- arbetsuppgift/uppdrag inkluderande ansvar och svårighetsgrad
- erfarenhet/kompetens
- arbetsresultat
- marknad
- strategiskt övervägande

Principen för lönesättning är att vid rekrytering/ny anställning bedöms i första hand arbetsuppgiften/uppdraget inkluderande ansvaret (art, karaktär och svårighetsgrad) samt medarbetarens erfarenhet. Vid kommande lönerevisioner bedöms företrädesvis den enskilde medarbetarens uppnådda arbetsresultat och prestationer samt eventuell påverkan från arbetsmarknaden. Till sist kan ett eventuellt strategiskt övervägande bli aktuellt. Verksamhetsansvarig chef ansvarar för den samlade bedömningen utifrån universitetets fastlagda kriterier. Yttersta ansvaret för lönerevision framgår av universitetets [delegationsordning](#) i personalfrågor.

Ansvar

För att en policy ska vara verkningsfull måste den vara känd av alla medarbetare. Arbetsgivaren måste föra en aktiv dialog med medarbetarna om de värderingar som bildar underlaget för universitetets lönepolitik. Detta kan endast göras så nära den enskilde medarbetaren som möjligt. Därför är respektive verksamhetsansvarig chef ansvarig primärt för lönebildningen inom sin egen enhet men även sekundärt för hela universitetets totala lönebildning då varje enhet även ingår i helheten Örebro universitet.

Av funktionella skäl kan den verksamhetsansvariga chefen vid större arbetsenheter delegera det operativa arbetet (exempelvis vid utvecklingssamtal eller lönesamtal). I dessa fall ska detta göras med tydligt angivna ramar för ansvar och befogenheter.

Övrigt

Detta policydokument kompletteras av dokumentet [Riktlinjer för lönepolitiken](#) där samtliga lönekriterier vidareutvecklas.