



Dnr: ORU 2021/01417

Riktlinjer för lönepolitik

Fastställd av: Rektor

Datum: 2021-05-11

Innehållsförteckning

Definitioner	Sid 3
Allmänt	Sid 3
1. Vid rekrytering	Sid 4
1.1 Individuell lönesättning	Sid 4
1.2 Doktorander	Sid 4
1.3 Amanuenser	Sid 4
1.4 Timlöner, arvoden och motsvarande	Sid 4-5
2. Lönerevision	Sid 5
2.1 Allmänt	Sid 5
2.2 Bedömningskriterier	Sid 5- 7
3. Annan lönejustering	Sid 7
3.1 Lönehöjning vid utökat ansvar	Sid 7
3.2 Lönehöjning för lärare	Sid 8
4. Lönetillägg	Sid 8
4.1 Allmänt om lönetillägg	Sid 8

Definitioner

Personalpolitik

Med personalpolitik avses de formulerade mål, strategier, regler, rutiner, åtgärder, policys och värderingar inom hela personalområdet som ska skapa förutsättningar för förståelse och samstämmighet mellan Örebro universitet (ORU) och medarbetarnas mål.

Lönepolitik

Lönepolitiken är en del av ORU samlade personalpolitik. Med lönepolitik avses de formulerade mål, strategier, regler, rutiner, åtgärder, policys och värderingar inom löne- och kompensationsområdet som ska bidra till att medarbetarna motiveras till 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.

Allmänt

Med utgångspunkt i ORU lönepolicy gäller nedanstående riktlinjer för det praktiska arbetet med lönepolitiken. Förhandling om lön förekommer exempelvis i samband med rekrytering, lönerevision och när den anställdes arbetsuppgifter under löpande anställning har ändrats väsentligt.

1. Vid rekrytering

1.1 Individuell lönesättning

Vid lönesättning i samband med rekrytering ska utgångspunkten vara de krav som arbetsuppgifterna ställer avseende kunskaper, erfarenheter, utbildning, färdigheter och ansvar. Den rådande konkurrenssituationen på marknaden kan påverka ingångslönen för enskilda eller grupper av anställda. Lönesättande chef ska samråda med sin HR- konsult innan ett förslag om lön presenteras för den enskilde. Arbetsgivaren diskuterar och föreslår lönen i direkt samtal med den enskilde, om denne inte begär fackligt stöd. Arbetsgivaren ska motivera sitt lönebud. Den enskildes fackliga organisation informeras om anställningen.

1.2 Doktorander

Ingångslönen för en doktorand ska vara på en nivå som gör det attraktivt att satsa på en forskarutbildning vid ORU. Doktorander lönesätts för närvarande genom en så kallad "doktorandstege" som fastställs vid ordinarie lönerevisionstillfälle.

1.3 Amanuenser

Vid ORU lönesätts amanuenser i ett lönesystem baserad på utbildningsnivå i två olika steg. Dessa steg är:

1. Amanuens med ej uppnådd kandidatexamen
2. Amanuens med uppnådd kandidatexamen eller 180 HP inom ett utbildningsprogram

Eventuell uppflyttning i lönenivå sker i samband med nyanställning. Revidering av lönerna i lönesystemet görs vartannat år. En amanuens vid ORU med högre lön än vad som anges ovan ska vid en återanställning innan 2021- 12- 31 behålla den tidigare erhållna lönenivån.

1.4 Timlöner, arvoden och motsvarande

Det som ibland kallas "timanställning" är en allmän visstidsanställning där lönen intjänas per arbetad timme. Ett underlag avseende anställningen ska alltid upprättas där bland annat tjänst, timlön, anställningsperiod och uppskattad tjänstgöringsgrad framgår. Lönesättningskriterierna är detsamma som för övriga anställningar. Baserad på en heltidslön räknas en timlön fram genom månadslön/165. Inom ORU finns fastställda timlöner för vissa roller som är beslutade i ett lokalt avtal med de fackliga organisationerna.

Arvoden är en fast ersättning för ett arbete oberoende av tidsåtgång. Denna ersättning används inte för befintlig personal utan endast för personer som genomför ett tillfälligt arbete vid ORU. Anställda vid ORU som utför ett arbete utanför ordinarie anställning ersätts enligt gällande villkorsavtal.

2. Lönerevision

2.1 Allmänt

Lönerevision genomförs utifrån de centrala avtalen och de kriterier som gäller för lönesättning av medarbetare vid ORU återfinns nedan i punkt 2.2.

2.2 Bedömningskriterier

I universitetets lönepolicy anges de kriterier som ORU lönepolitik vilar på. Nedan återfinns angivna ett antal bedömningskriterier som kan sammanfattas med lönepolicyns kriterium "arbetsresultat". Kriterierna ligger till grund för den reviderade lönesättning som sker i lönerevisionsförhandlingarna utifrån lönesättande chefs bedömning av medarbetarens prestationer.

Resultat

Ansvarstagande och arbetsinsatser för att arbetsgruppens mål och resultat uppnås. I detta ingår också kvalitet på utfört arbete, problemlösningss-förmåga, strategisk kompetens, sakkompetens, produktivitet och effektivitet samt insatser i att delta och klara av förändring. För lärare och forskande personal bedöms särskilt prestationer inom undervisning, forskning och forskarutbildning, samt samverkan:

- Prestationer inom undervisning kan t ex bedömas via den pedagogiska meritportföljen, pedagogiska utnämningar och pedagogiska pris samt läromedelsframställning. Engagemang i pedagogiskt utvecklingsarbete ska beaktas.
- Prestationer inom forskning kan t ex bedömas med hjälp av vetenskapliga publiceringar och citeringar i nationella och internationella tidskrifter, böcker, anslag från forskningsfinansiärer, forskningsledning på olika nivåer, föredrag vid konferenser och sakkunniguppdrag. Insatser för att bygga och delta i nationella och internationella nätverk, liksom vetenskapliga priser och utmärkelser kan beaktas.

- Prestationer inom forskarutbildningen kan t ex bedömas genom omfattning av handledaruppdrag internt och externt, samt antal forskarstuderande som efter handledning avlagt licentiat- och doktorsexamen. Insatser för utveckling av doktorandkurser och skapande av möjligheter för doktorander att delta i nationell och internationell forskning ska också beaktas.
- Prestationer inom samverkan kan bedömas utifrån förmåga att skapa och upprätthålla ömsesidigt värdeskapande samarbeten inom forskning och utbildning med aktörer utanför högskolesektorn. Publicering och kommunikation av kunskap och forskningsresultat till externa målgrupper, liksom nyttiggörande i form av kommersialisering, samt engagemang i uppdragsutbildning och - forskning kan beaktas.

Viktningen av de olika kriterierna beror på tjänsteinnehållet mot bakgrund av Arbetstidsavtalet för lärare.

Ansvar

Medarbetarens förmåga att ta ansvar för sitt eget arbete ska påverka lönesättningen. Ansvaret kan även innefatta insatser för att dela med sig av sina kunskaper till kollegor samt ansvar för såväl att ta del av och söka information med bäring på verksamheten.

Initiativ

Hänsyn ska tas till särskilda insatser för att följa utvecklingen inom det egna kunskapsområdet genom omvärldsbevakning och samhällskontakter i syfte att utveckla det egna arbetet och arbetsgruppens innehåll och arbetsformer. Initiativ till både vardagsutveckling och mer omfattande förändringar kan beaktas. Det kan även omfatta idéer och bidrag till den gemensamma verksamheten, utanför den egna arbetsenheten.

Verksamhetens mål och visioner

Insatser för genomförande av universitetets mål inom tillämpliga områden bör tas med i bedömningen. Detta kan inkludera ett aktivt deltagande i förändringsprocesser och insatser för en god arbetsmiljö genom arbete utifrån universitetets värdegrund.

Samarbete

Goda interna samarbeten är viktiga och bör uppmärksammas, t ex initiativ till och deltagande i planerings- och utvecklingsarbete inom universitetet och nämnd- och kommittéarbete. Inom den egna enheten kan insatser för främjande av arbetsgruppens funktion och utveckling bedömas men även god

förmåga till samarbete med andra kollegor och studenter bör uppmärksammas.

Närvarograd i verksamheten

Graden av delaktighet och tillgänglighet i det löpande arbetet på arbetsplatsen är av stor betydelse för verksamheten. Detta gäller även deltagande i enhetsgemensamma aktiviteter som arbetsplatsträffar, uppstartsmöten, verksamhetsplanering, gemensamma kompetensutvecklingsinsatser med mera.

Kompletterande kriterier för chefs- och ledarroller

För verksamhetsansvariga chefer bedöms hur ledarskapet har fungerat. Detta omfattar såväl förmågan att organisera arbetet som visad handlingskraft och förmåga att delegera, entusiasmera och att leda individer och grupper mot uppsatta mål. Det krävs förmåga att lyssna, analysera och informera, att visa förtroende för medarbetare och att skapa motivation för att nå uppsatta mål. Även insatser för att förmedla och arbeta utifrån universitetets värdegrund är viktiga i bedömningen av resultat.

3. Annan lönejustering

3.1 Lönehöjning vid utökat ansvar

Arbetsgivaren eller den berördes arbetstagarorganisation kan ta initiativ till en diskussion om justering av lönen för en anställd när arbetsuppgifterna väsentligen förändrats. En arbetsvärdering vid vilken de tillkommande arbetsuppgifternas svårighetsgrad bedöms är utgångspunkt i analysen. Vad som är en väsentlig förändring kan vara svårt att ange exakt, men följande utgångspunkter är vägledande:

- att förändringen har en sådan omfattning att den berör merparten av arbetsinnehållet
- att förändringen är mera plötslig, till exempel som resultat av organisationsförändring, omflyttning eller liknande, snarare än den glidande förändring som normalt ligger i arbetsinnehållets utveckling och därigenom är en förändring över tiden och som hanteras vid lönerevisionstillfället

Arbetsgivaren är ansvarig för att arbetsvärdering utförs genom personalavdelningens försorg och denna ska ske efter samråd med berörd arbetstagarorganisation. Beslut om lönehöjning vid utökat ansvar fattas av prefekt / avdelningschef och HR- chef.

3.2 Lönehöjning för lärare

För lärare sker lönehöjning vid följande kompetenshöjning och utnämningar:

- Licentiatexamen
- Doktorsexamen
- Docentutnämning
- Excellent lärare

Avseende de formella kompetenshöjningarna sker en samordning av den sammanlagda löneökningen i form av ett fastställt maximalt belopp när doktorsexamen har avlagts. Lönehöjning gällande utnämning till docent eller excellent lärare gäller från och med den 1:e kalendermånaden efter att nämnden har fattat beslut.

4. Lönetillägg

4.1 Allmänt om lönetillägg

Med lönetillägg avses en tidsbegränsad löneförstärkning utöver ordinarie månadslön. Tillägget ska endast utgå i de fall arbetsuppgifterna i väsentlig grad förändras och inte kan anses ligga inom ramen för den nuvarande befattningen. Grunden för lönetillägget är en eller flera av följande faktorer:

- tidsbegränsat chefs- eller ledningsuppdrag (tex prodekan och prefekt)
- tidsbegränsat ansvarsuppdrag (ej chefskap) utöver ordinarie arbete. Ett sådant uppdrag är gruppleddare som utses av avdelningschef eller prefekt och erhåller ett för uppdragsperioden fastställt lönetillägg
- arbete som under begränsad tid i väsentlig grad avviker från ordinarie arbetsuppgifter, och som bedöms mer kvalificerat än det ordinarie arbetet

Lönetillägg ska prövas med största omsorg och användas restriktivt. Varje medarbetares ordinarie arbetsuppgifter ska tolkas inom ett visst ansvarsområde. På så sätt är det en naturlig del i varje medarbetares löpande kompetensutveckling att även utföra något perifera arbetsuppgifter. Detta föranleder ingen diskussion angående eventuellt lönetillägg. Beloppsstorleken på lönetilläggen framgår av ORU 2019- 00432- 4 (Villkor för lönetillägg och tid för repatriering). Beslut om, och även förlängning av, lönetillägg fattas av prefekt / avdelningschef och HR- chef. Vid vikariat för annan befattningshavare (eller vakant anställning) bör i normalfallet inte lönetillägg

tillämpas. I dessa fall bör istället fastställas en ny lön under perioden på sedvanligt sätt.