



UMEÅ UNIVERSITET

LÖNEPOLICY

Typ av dokument:	Policy
Datum:	2022-02-25
Dnr:	FS
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2022-10-01 – Tillsvidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Lönepolicy. Beslut av rektor 3 oktober 2018 (FS 1.1-1729-18)

Innehåll

Lönepolicy	1
1. Beskrivning	3
2. Bakgrund	3
3. Lönepolitikens grund	3
4. Lönepolitiska mål	3
5. Lönepåverkande faktorer	4
6. Lönesättningstillfällen	4
Lönesättning i samband med förändrade arbetsuppgifter	4
7. Lönetillägg	5
8. Samtal om lön	5
9. Lönekriterier	5
9.1. Lönekriterier	6
9.2. Bedömningsnivåer	6
9.3. Lokala anpassningar – för tydliggörande av lönekriterierna	7

1. Beskrivning

Av denna policy framgår Umeå universitets lönepolitik och lönekriterier.

2. Bakgrund

Lönepolicyn beskriver Umeå universitets lönepolitiska grund, de lönepolitiska målen och utgångspunkterna för lönesättning. Lönepolicyn innehåller myndighetens lönekriterier som är en viktig del i verksamhetens styrning.

I följande policy har jämställdhetsperspektiv- och arbetsmiljöperspektiv beaktats. På grund av dokumentets innehåll har inte internationella-, samverkans-, hållbarhets-, student- och tillgänglighetsperspektiv integrerats i dokumentet.

3. Lönepolitikens grund

Umeå universitet har en gemensam lönepolitik för alla universitetets anställda. Lönepolitiken är en del av universitetets arbetsgivarpolitik som syftar till att universitetet ska nå sina mål. Lönen är ett av flera medel för att stimulera till goda arbetsinsatser och ska främja förbättringar av verksamhetens kvalitet och effektivitet. Universitetet tillämpar individuell lönesättning vilket är ett viktigt arbetsgivarpolitiskt instrument för att stimulera anställda till goda resultat, engagemang och utveckling i arbetet.

Lönepolitiken ska vara känd och förankrad bland chefer och anställda. Lönesättning ska ske på saklig grund och utgå från arbetets svårighetsgrad, krav och ansvar samt resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Resultat ska bedömas utifrån gällande lönekriterier.

Ansvar för lönesättning åligger lönesättande chef. Lönesättande chefer ska ha god kännedom om universitetets lönepolicy och ansvarar för att anställda får information om vad universitetet värderar och bedömer vid lönesättning. Varje lönesättande chef ansvarar för att i lönebildningen följa lönepolitiken.

Intern konkurrens med lönen som argument får ej förekomma.

Varje anställd ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad som kan göras för att påverka lönen. Det är därför av stor vikt att samtal förs mellan chef och anställd om mål, förväntningar, krav och uppnådda resultat. Samtalen är ett viktigt styrmedel för att nå verksamhetsmålen.

Umeå universitets lokala lönebildning utgår från centrala och lokala löneavtal.

Ett grundläggande krav är att löneskillnader inte får vara orsakade av kön eller på något annat sätt ha diskriminerande inslag. Lönekartläggning genomförs i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

4. Lönepolitiska mål

Umeå universitets lönepolitiska mål är att lönebildning och lönesättning:

- är en del av verksamhetsstyrningen och ska ses som ett sätt att nå uppsatta mål och bedriva en effektiv verksamhet
- bidrar till att säkerställa kompetensförsörjningen
- bidrar till att motivera, utveckla och behålla anställda
- är individuell och differentierad

- stimulerar till engagemang, ansvarstagande, goda resultat av betydelse för verksamheten och utveckling i arbetet
- upplevs som rättvis i förhållande till resultat
- främjar en god arbetsmiljö
- främjar jämställdhet, mångfald och lika villkorsperspektivet

5. Lönepåverkande faktorer

Sakliga, lönepåverkande faktorer som ligger till grund för den individuella och differentierade lönesättningen är:

- arbetets svårighetsgrad, krav och ansvar
- den anställdas resultat utifrån verksamhetens mål
- andra strategiska ställningstaganden inklusive konkurrens från övriga arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden

Universitetet ska erbjuda konkurrenskraftiga anställningsvillkor. Lönen är en viktig komponent för att universitetet ska kunna attrahera, rekrytera och behålla anställda och yrkeskategorier som är konkurrensutsatta. När en analys av arbetsmarknaden görs eller om det finns risk för att viktig kompetens lämnar universitetet, vägs följande faktorer in:

- den sektor inom arbetsmarknaden som universitetet har att ta hänsyn till. Vid en jämförelse ska även övriga anställningsvillkor vägas in
- bedömning om "flyktrisken" är reell och om det finns ett konkret anställningserbjudande
- bedömning av rekryteringsläget, och hur möjligheten ser ut att rekrytera den kompetens som behövs

6. Lönesättningstillfällen

Vid nyanställning ska lönesättning ske på sakliga grunder med utgångspunkt i: universitetets lönestruktur, arbetets svårighetsgrad, krav och ansvar, den nyanställdas erfarenhet och konkurrens från övriga arbetsmarknaden.

Vid lönerrevision sker lönesättning i enlighet med lokala kollektivavtal om lön. Centrala ramavtal (RALS och RALS-T¹) inom det statliga avtalsområdet ligger till grund för universitetets lokala kollektivavtal om lön. Universitetets lönekriterier används vid bedömning av individens resultat.

Lönesättning i samband med förändrade arbetsuppgifter

Varje anställd förväntas utvecklas i sitt arbete och vid behov ta på sig nya arbetsuppgifter, en utveckling som normalt ska ingå och beaktas i den bedömning som görs i samband med lönerrevisionerna. Anställda kan över tid ha varierande arbetsuppgifter och det ska ses som en naturlig variation i verksamheten och den individuella kompetensutvecklingen. Utgångspunkten är därför att de arbetsuppgifter som den anställda utför ska rymmas inom anställningen och att chef leder och fördelar arbetet inom ramen för denna.

Om det finns andra sakliga skäl kan arbetsgivaren besluta om högre lön. En sådan lönejustering ska alltid först förankras med Personalenheten som också fattar beslutet.

¹ RALS och RALS-T är de centrala löneavtalen inom staten, tecknade mellan arbetsgivarverket och OFR/S, Seko respektive Saco-S.

7. Lönetillägg

Umeå universitet har en restriktiv hållning rörande lönetillägg. Lönen ska relatera till alla de arbetsuppgifter som ligger inom anställningen. Lönetillägg får *endast* användas för tidsbegränsade uppdrag under särskilda förhållanden, exempelvis vid tidsbegränsade chefsuppdrag eller vid tidsbegränsade uppdrag med arbetsuppgifter av *väsentligt* högre svårighetsgrad eller högre grad av ansvar.

Eventuella lönetillägg beslutas i enlighet med gällande delegationsordning.

8. Samtal om lön

Individuell lönesättning förutsätter regelbundna samtal mellan chef och anställd. Vid Umeå universitet tillämpas lokal förhandling eller lönesättande samtal. Vilka samtal som erbjuds styrs av vilken lönesättningsmodell den anställde omfattas av. I årshjulet för lönebildning ingår följande samtal:

- Utvecklingssamtal
- Lönesamtal
- Lönesättande samtal alternativt löneåterkopplande samtal

Inget av samtalen kring lön ska betraktas som en löneförhandling.

Anställda som omfattas av lönesättningsmodellen lokal förhandling

Lönesamtalet inför lönerevisionen är ett utvärderande samtal där dialog förs om resultat kopplat till mål och lönekriterier.

Löneåterkopplande samtal, är ett samtal där chef, efter genomförd lokal förhandling, återkopplar och motiverar ny lön och den anställde får veta vad den kan göra för att påverka löneutvecklingen.

Anställda som omfattas av lönesättningsmodellen lönesättande samtal²

Lönesamtalet inför lönerevisionen är ett utvärderande samtal där dialog förs om resultat kopplat till mål och lönekriterier.

Lönesättande samtal är ett samtal där chef återkopplar och motiverar ny lön och den anställde får veta vad den kan göra för att påverka löneutvecklingen.

9. Lönekriterier

Umeå universitets lönekriterier utgår från verksamhetens mål och ska användas för att bedöma anställdas resultat i samband med en lönerevision.³

En förutsättning för att anställdas resultat ska kunna följas upp, är att förväntade resultat är kommunicerade till den anställde. Detta görs i det årliga utvecklingssamtalet, men också i de löpande dialogerna mellan chef och anställd.

² Se bilagor i lokalt avtal om förhandlingsordning enligt RALS 2010-T mellan Umeå universitet och Saco-S.

³ Med anställda avses i det här dokumentet de personalkategorier som omfattas av individuell lönesättning, dvs inte de anställda som omfattas av amanuens- och doktorandavtal.

En grundläggande förutsättning för en löneökning i samband med lönerevision att den anställda fokuserat på de arbetsuppgifter som ska utföras och att de åtaganden som följer av anställningsavtalet har uppfyllts.

Lönekriterierna ska tillämpas på alla arbetsplatser inom Umeå universitet i samband med lönerevisioner. Baserat på arbetsplatsens mål kan ett lönekriterium vid behov betonas under en period. Lönekriterierna har ingen inbördes rangordning, om inte något kriterium särskilt har betonats på den enskilda arbetsplatsen. Vid behov kan även lokala anpassningar göras för arbetsplatsen.

9.1. Lönekriterier

Umeå universitet har fyra lönekriterier. Efter varje lönekriterium nedan följer en förtydligande beskrivning som syftar till att så långt det är möjligt bidra till samsyn mellan lönesättande chef och anställd i tolkningen av kriterierna.

Bidrar till att mål uppnås

Arbetar, utifrån rådande förutsättningar, på ett sådant sätt så att universitetets och arbetsplatsens mål uppnås eller skapar förutsättningar för kollegor att arbeta så att målen uppnås. Arbetar även på ett sådant sätt att individuella mål, uppställda i dialog med chef, uppnås.

Bidrar aktivt till verksamhetsutveckling

Arbetar med kontinuerliga förbättringar med verksamhetens behov i fokus. Berikar verksamheten genom sin problemanalys med förslag på förbättringar och medverkar till att skapa en lärande organisation. Medverkar till att processerna ständigt anpassas till nya förutsättningar.

Omsätter sina kompetenser i arbetet

Använder sina kunskaper och färdigheter samt omsätter dessa i resultat.

Utövar ett gott medarbetarskap

Bidrar till en god arbetsmiljö och samarbetsklimat som skapar därmed förutsättningar för verksamhetens måluppfyllelse. Ett gott medarbetarskap innebär för chefer även utövande av ett gott ledarskap.

9.2 Bedömningsnivåer

Anställdas prestation bedöms med utgångspunkt i tre nivåer:

Behöver utvecklas

Har inte nått uppställda mål och/eller inte uppnått förväntat resultat.

Bra

Har nått de uppställda målen och motsvarar förväntat resultat. Har nått ett förväntat resultat och kan ibland även i viss mån ha presterat över förväntan.

Föredömlig

Har med marginal presterat över förväntan och överträffat förväntat resultat.

Goda resultat inom flera lönekriterier bör ges betydelse när förslag på ny lön lämnas. Vägledande ska vara att om en anställds resultat bedöms vara föredömligt inom ett lönekriterium, kan det inte alltid uppväga betydande brister i ett annat.

9.3 Lokala anpassningar – för tydliggörande av lönekriterierna

När ett mål särskilt behöver betonas, kan anpassningar av lönekriterierna göras för arbetsplatsen. Anpassningarna tar sikte mot just de mål och behov som arbetsplatsen står inför och kan vara gemensamma för alla anställda på arbetsplatsen alternativt för en specifik personalgrupp.