



LÖNEPOLICY

vid Karlstads universitet

LÖNEPOLICY

I Karlstads universitets lönepolicy fastslås de principer och kriterier som gäller vid lönesättning av anställda vid Karlstads universitet. Vidare beskrivs hur dialogen mellan chef och medarbetare ska gå till samt vilket ansvar främst chefer, men även medarbetare, har för en väl fungerande lönebildning.

I Karlstads universitets strategi och vision 2030 beskrivs de övergripande verksamhetsmål som universitetet ska uppnå. Dessa tydliggörs i nedbrutna och konkretiserade mål inom universitetets olika verksamhetsdelar. Det är viktigt att varje medarbetare känner till, och involveras i en dialog om, på vilket sätt just hen kan bidra till att verksamhetsmålen uppnås. I universitetets ledar- och medarbetarpolicy beskrivs det ledarskap och medarbetarskap som eftersträvas vid universitetet, samt vikten av kontinuerlig dialog mellan ledare och medarbetare. Varje medarbetare ska ha medarbetarsamtal med sin chef, vilket inkluderar dialog om resultat, utveckling och lön. I medarbetarsamtalet kommuniceras individuella mål och förväntningar och en kompetensutvecklingsplan fastställs. Lönepolicyn med tillhörande stöddokument är ett verktyg som ska stödja chefer och medarbetare att omsätta universitetets mål i faktiska handlingar.

Lönepolitiken ska bidra till att Karlstads universitet kan rekrytera, utveckla och behålla personer med den kompetens som krävs för att verksamhetens mål ska uppnås på kort och på lång sikt. Engagerade och kvalificerade medarbetare är en förutsättning för att universitetets vision, strategier och mål ska bli verklighet, samt att universitetet ska kännetecknas av en stimulerande och attraktiv arbetsmiljö. När lönesättningen är individuell och differentierad är den ett viktigt instrument för att motivera medarbetare till goda arbetsresultat, engagemang och utveckling.

Lönesättningen ska baseras på sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt individens resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen. Marknaden och andra strategiska överväganden kan också vara lönepåverkande faktorer. Lönesättningen ska vara oberoende av kön, ålder, etnicitet, anställningsform och tjänsteomfattning.

Varje medarbetare ska känna till på vilka grunder lönen är fastställd och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön. Grunderna för lönesättningen behöver vara tydliga och kommunicerade till medarbetaren. Medarbetare och chef ska därför ha en regelbundet återkommande dialog, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens bidrag till verksamhetens mål och sin framtida lön.

Lönesättande chefer på alla nivåer ska vara väl förtrogna med lönepolitiken så att den får genomslag i lönesättningen. Lönesättande chefer har också ansvar för att tydliggöra den bland medarbetarna.

Karlstads universitets lönepolitik utgår ifrån:

- att lönen ska vara individuell och differentierad,
- att lönesättningen baseras på sakliga grunder och oberoende av kön, ålder, etnicitet, anställningsform och tjänsteomfattning,
- att varje medarbetare känner till på vilka grunder lönen är fastställd och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön,
- att lönesättande chefer på alla nivåer är väl förtrogna med lönepolicyn samt att de tar ansvar för att tydliggöra den bland medarbetarna, så att den får genomslag i lönesättningen.

RIKTLINJER FÖR LÖNESÄTTNING

Enligt de centrala avtalen (RALS och RALS-T) ska lönesättningen göras utifrån följande sakliga grunder:

- ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna
- arbetstagarens resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen
- marknaden och andra strategiska överväganden som också kan vara lönepåverkande faktorer

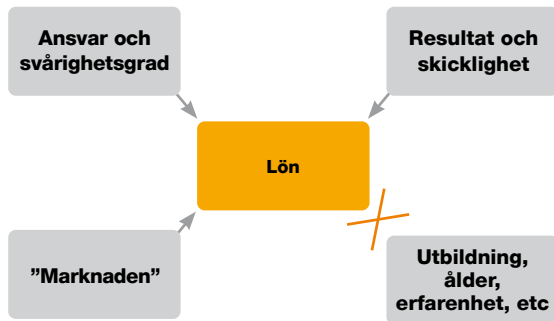


Illustration över faktorer som påverkar lönen direkt och indirekt

Olika faktorer, t ex ålder, erfarenhet och utbildning, kan påverka en medarbetares arbetsresultat och kan därmed indirekt få betydelse för lönesättningen.

Ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna kan bedömas utifrån en arbetsvärdering. Arbetsvärderingen utgår ifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav på kunskap och färdigheter, samt ansvar och arbetsförhållanden. Vid bedömningen är det själva arbetsuppgifterna som bedöms, inte individen som utför dem.

Arbetstagarens resultat och skicklighet ska bedömas i förhållande till verksamhetsmålen och de individuella målen. Det ska vara tydligt för medarbetarna vad som förväntas och därför behöver de övergripande målen brytas ned till mål eller förväntningar på individnivå. De individuella målen eller förväntningarna kommuniceras i samtal mellan medarbetare och chef. Med en sådan tydlig koppling blir lönen ett verkligt styrmedel. En uppföljning och en samlad bedömning i förhållande till uppställda mål och förväntningar görs inför lönerrevisionen.

För de samtal som ska föras mellan medarbetare och chef om mål, resultat och lön finns dokumentationsstöd på universitetets intranät.

Marknaden och andra strategiska överväganden kan påverka lönen, främst inom områden där det är svårt att rekrytera och behålla personal.

LÖNEKRITERIER

Karlstad universitets fem övergripande lönekriterier är uppnått **resultat**, visad **kompetens**, genomfört **samarbete**, bidrag till **arbetsmiljö** och medverkan till **utveckling**. Nedan förtydligas vad som avses med dessa kriterier. Lönekriteriet resultat förutsätter att det är kommunicerat till medarbetaren vilka resultat som förväntas. Medarbetares vilja och ambition att ta på sig nya arbetsuppgifter och visa flexibilitet är exempel på sådant som ska bedömas i ordinarie lönerevisioner.

Resultat

Du når ett gott resultat genom att du:

- tar ansvar för verksamhetsmålen och når de individuella mål eller förväntningar som bestäms vid medarbetarsamtal
- planerar och slutför dina arbetsuppgifter inom angivna ramar
- utför dina arbetsuppgifter med bra kvalitet
- följer upp det egna arbetet och hur det bidrar till verksamhetens resultat.

Kompetens

Du bidrar med din kompetens och omsätter din kunskap i ditt dagliga arbete genom att du:

- aktivt upprätthåller en god kännedom om ditt arbetsområde
- tar in och strukturerar ny kunskap och information så att det bidrar till att lösa problem
- ser och genomför det som gynnar helheten snarare än endast specifika intressen i enskilda delar
- delar med dig av din kunskap och dina erfarenheter till kollegor
- i ditt arbete beaktar de regelverk och verksamhetsmål som styr universitetets arbete.

Samarbete

Du bidrar till ett gott samarbete genom att du:

- kommunicerar och deltar aktivt i möten inom universitetet, med andra lärosäten samt med externa organisationer och samarbetspartners i det omgivande samhället
- arbetar aktivt inom externa och interna gränsöverskridande nätverk
- är tillgänglig för kollegor, studenter och omgivande samhälle
- medverkar aktivt på arbetsplatsträffar och andra institutions-/avdelningsgemensamma fora.

Arbetsmiljö

Du bidrar till en god arbetsmiljö genom att du:

- har ett respektfullt och gott bemötande, både internt och externt
- erbjuder kollegor möjlighet att ge dig konstruktiv återkoppling på ditt arbete
- lyssnar på, uppmuntrar och ger konstruktiv återkoppling till kollegor
- visar förståelse för och tar hänsyn till andras personliga förutsättningar
- bidrar till ett arbetsklimat som är inkluderande och fritt från diskriminering och trakasserier.

Utveckling

Du bidrar till din egen och verksamhetens utveckling genom att du:

- bidrar med idéer och förslag om hur verksamheten och det egna arbetet kan utvecklas
- uppmärksammar konsekvenser av nya idéer och på vilka sätt enskilda åtgärder kan ge såväl positiva som negativa effekter
- deltar aktivt i planerings- och utvecklingsarbete
- medverkar konstruktivt vid medarbetarsamtal
- aktivt och i samråd med chefen planerar och genomför egen kompetensutveckling.

LÖNEFORMER

Följande löneformer tillämpas vid Karlstads universitet:

- Månadslön baserad på heltid
- Timlön
- Lönetillägg

Månadslön

Månadslönen fastställs vid ny anställning och vid varje lönerrevision. Månadslönen under pågående avtalsperiod ändras endast om omständighet enligt ”Löneöversyn mellan lönerrevisionstillfällen” nedan föreligger.

Timlön

Timlön utbetalas till medarbetare som anställs timme för timme med fastställd timlön. Timlön för redan heltidsanställd medarbetare utbetalas endast för arbetsuppgifter som är helt skilda från de ordinarie. En förutsättning är att arbetet utförs på icke ordinarie arbetstid eller på annan tjänstledig tid, dock inte vid semester eller vid kompensationsledighet. Timlöner för vissa arbetsuppgifter regleras i lokalt kollektivavtal.

Lönetillägg

Lönetillägg utgår enligt lokala avtal vid vissa chefs- och ledaruppdrag som utförs inom ramen för en anställning. Lönetillägg i andra fall ska undvikas. Det utgår inte lönetillägg då en arbetstagare får mer kvalificerade arbetsuppgifter eller ett större ansvar inom ramen för anställningen. Detta beaktas istället vid ordinarie lönerrevision.

Vid uppdrag för vilka lönetillägg inte regleras på gruppnivå, i lokala kollektivavtal eller genom rektorsbeslut, kan HR-chefsbeslut undantagsvis fattas om lönetillägg. Lönetilläggets storlek baseras på en bedömning av det utökade ansvaret och uppdragets komplexitet. Lönetillägget tidsbegränsas till den tid då dessa arbetsuppgifter fullgörs.

TILLFÄLLEN ATT FASTSTÄLLA LÖN

Nyanställning

Vid nyanställning kommer arbetsgivaren och medarbetare överens om vilken lön som ska gälla vid anställningens början. Arbetsgivaren ska enligt lokal praxis före beslut informera lokala arbetstagarorganisationer om den tilltänkta lönen. Ett undantag från individuell lönesättning är medarbetare med anställning som doktorand, vilka lönesätts enligt lokalt avtal.

Lönerrevision

Lönerrevisioner äger normalt rum årligen men undantag kan förekomma. Vid lönerrevisioner fastställs lön för medarbetare. För mer information om lönerrevision, se nedan.

Förlängning av anställning

Vid förlängning av tidsbegränsad anställning eller tillsvidareanställning av medarbetare som tidigare haft tidsbegränsad anställning förlängs även samma lön som tidigare. Den anställde ingår i lönerrevisionen på samma grunder som anställda med tillsvidareanställning. När en utannonserad anställning inleds med en tidsbegränsad anställning enligt LAS, kan lönen i undantagsfall revideras i samband med att anställningen ska övergå i en tillsvidareanställning, om det visar sig prestationen på ett avgörande sätt överträffar den bedömning som gjordes vid anställningstillfället. Beslut om ändring av lön fattas i dessa fall av HR-chef.

Byte av arbetsuppgifter inom universitetet – samma kravnivå

Lönen ska vara oberoende av den anställdes organisatoriska placering. Det innebär att byte av institution/avdelning eller arbetsuppgifter inte medför en löneöversyn om arbetsuppgifterna i huvudsak bedöms vara på likartad kravnivå.

Omplacering inom universitetet

Byte av anställning kan bero på olika saker. Om en medarbetare blir omplacerad i samband med indragning av befattning har medarbetaren rätt att behålla lönen för den gamla anställningen. Om lönen är hög i förhållande till kraven och resultatet i det nya arbetet ska detta beaktas vid kommande lönerationer till dess att eventuell löneskillnad kan förklaras utifrån de nya arbetsuppgifterna, arbetstagarens skicklighet och resultat. Om en medarbetare byter anställning av annat skäl, exempelvis genom att frivilligt söka och i konkurrens erbjudas en anställning, ska lönen sättas mot bakgrund av kraven i de nya arbetsuppgifterna och den förväntade prestationen.

Lönelägen och marknadsmässig lön

Det förekommer att löneläget på arbetsmarknaden är högre jämfört med universitetet. Det behöver inte innebära att det generella löneläget behöver höjas – men kan innebära det på sikt, om det krävs för att kunna rekrytera och behålla viktig kompetens. Detta är exempel på sådant som ska beaktas vid nyrekrytering och vid ordinarie löneration.

Löneöversyn mellan lönerationstillfällen Lönehöjning vid formell kompetenshöjning för lärare

Lärare med anställning som adjunkt eller lektor erhåller lönehöjning då licentiatexamen, doktorsexamen eller docentkompetens uppnåtts. Nivåerna är reglerade i lokalt avtal.

Återinträde i arbete efter tjänstledighet

När en medarbetare efter tjänstledighet återgår till arbetet kan det bli aktuellt att göra en löneöversyn. En förutsättning är att medarbetaren inte har omfattats av senaste lönerationen. Medarbetare som är föräldralediga eller sjukskrivna (ej sjukersättning på heltid) ingår normalt i lönerationen och ska lönesättas utifrån den prestation de skulle ha förväntats åstadkomma om de hade varit i arbete. Ett undantag gäller medarbetare

med sjukersättning på heltid då deras sjukersättning inte påverkas av lönen vid universitetet.

Byte av arbetsuppgifter inom universitetet – annan kravnivå

I de fall arbetsuppgifterna ändras så påtagligt att högre eller lägre krav motiverar en ny lön handlar det i normalfallet om en ny anställning. Nya anställningar inom staten ska utannonseras enligt lagen om offentlig anställning. I undantagsfall kan lönen justeras mellan revisionstillfällen vilket kan bli aktuellt i samband med omplaceringar enligt lagen om anställningsskydd. Sådana beslut fattas av HR-chef.

Behålla nyckelkompetens

I undantagsfall kan arbetsgivaren erbjuda en högre lön till medarbetare med nyckelkompetens som annars riskerar att lämna sin anställning vid Karlstads universitet. Risken ska vara uppenbar, konkret och faktiskt konstaterad, till exempel i form av ett anställningserbjudande från en annan arbetsgivare. Det tillämpas mycket restriktivt och endast om en förlust skulle innebära uppenbara och påtagliga problem för verksamheten och dess utveckling. Beslut om ändring av lön mellan ordinarie löneration fattas av HR-chef.

LÖNERATION

Vid löneration fastställs lön för medarbetarna vid universitetet. Universitetet och de lokala fackliga arbetstagarorganisationerna har tecknat lokala avtal om förhandlingsordning som beskriver processen för lönerationsarbetet vid universitetet. Avtalen finns att läsa på universitetets intranät.

Modeller för löneration

Lönesättande samtal

Lönesättande samtal innebär en dialog mellan chef och medarbetare om medarbetarens arbetsinsatser och lön, med utgångspunkt i medarbetarens resultat

och skicklighet i förhållande till individuella mål och universitetets lönepolitik. Den nya lönen fastställs genom en överenskommelse mellan chef och medarbetare som är med i facklig arbetstagarorganisation. Tanken bakom lönesättande samtal är att ett resonemang om medarbetarens mål, resultat och lön sker mellan dem som är mest lämpade att bedöma detta, nämligen chefen och medarbetaren.

Kollektivavtalsförhandling

Fastställande av lön för medarbetare som inte omfattas av lönesättande samtal sker genom kollektivavtalsförhandling. I förhandlingen förs resonemang om medarbetarens mål, resultat och lön mellan arbetsgivaren och berörd facklig arbetstagarorganisation. Först när alla löner för medarbetare inom samma fackliga organisation är fastställda kan utbetalning ske.

Icke fackligt anslutna medarbetare

För medarbetare som inte är medlemmar i en arbetstagarorganisation och inte omfattas av lönesättande samtal fastställs lönen genom arbetsgivarbeslut. För medarbetare som inte är medlemmar i en arbetstagarorganisation och som arbetar på avdelning som omfattas av lönesättande samtal, genomförs lönesättande samtal, men vid eventuell oenighet fastställs ny lön genom arbetsgivarbeslut.

Lokal chefskrets

För medarbetare som tillhör den lokala chefskretsen fastställs lönen i enlighet med chefsavtalet.