

## Lönepolitik vid Högskolan i Borås

I enlighet med 5 kap. 4 § rektors organisations- och beslutsordning (ROB) har rektor för Högskolan i Borås den 1 december 2014 fastställt följande lönepolitik att gälla fr o m 1 januari 2015 och tillsvidare. Dokumentet ersätter tidigare fastställd lönepolitik med dnr 19-12-10 med tillhörande bilaga.

*Ansvarig funktion:* Verksamhetsstöd/HR

### Inledning

Högskolan har en gemensam lönepolitik för alla medarbetare, vilken tar sin utgångspunkt i centrala avtal<sup>1</sup>. Den tar hänsyn till verksamhetens skiftande behov och rådande ekonomiska förutsättningar. Lönerna ska vara individuellt bestämda, såvida inte arbetsgivaren och lokala fackliga organisationer funnit skäl att avtala om annat för vissa grupper.

Lönepolitiken är framarbetad tillsammans med de fackliga organisationerna. Arbetsgivaren ansvarar för att lönepolitiken och bilagorna följs upp och utvärderas efter löneöversyn.

Lönebildningen ska utformas med utgångspunkt i de krav som ställs på verksamheten och bidra till att högskolan når övergripande mål och vision. Målen återfinns i aktuell högskoleövergripande verksamhetsplan, vilken också bryts ner på akademi-/enhetsnivå och på sektions-/avdelningsnivå.

### Lönebildning

En förutsättning för en effektiv verksamhet är att högskolan kan säkerställa en långsiktig kompetensförsörjning genom att rekrytera, motivera, utveckla och behålla de medarbetare som behövs. Lönesättningen är ett av flera medel att styra verksamheten mot uppsatta mål och motivera medarbetarna till goda arbetsprestationer och vilja till utveckling.

Högskolans lönepolitik ska vara långsiktig och tydlig. Samtliga medarbetare ska känna till de bedömningsgrunder som tillämpas inom högskolan samt ha kännedom om utgångspunkter och grunder för lönesättning och vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön<sup>2 3</sup>.

---

<sup>1</sup> Villkorsavtal-/T och RALS 2010-T/RALS 2013-2016

<sup>2</sup> Se bilaga 2: Process för lönebildning

<sup>3</sup> Se bilaga 3: Rutin för medarbetarsamtal

Likvärdiga arbetsuppgifter, som utförs på likvärdigt sätt, ska lönesättas lika, såvida det inte finns saklig grund för annat. Högskolan verkar för jämställda löner. Som stöd i detta arbete genomförs lönekartläggning med tillhörande analys och handlingsplan enligt Diskrimineringslagen minst vart tredje år<sup>4</sup>.

## Utgångspunkter för lönesättning

Varje medarbetares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till målen. Lönen ska vara individuell och differentierad.

Principen är att först bedöma arbetsuppgifternas krav och utifrån det bedöma den enskilde medarbetarens kompetens och prestation. Inledningsvis ansvarar lönesättande chef för att göra en bedömning utifrån högskolans fastlagda utgångspunkter:

- Arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- Individens kompetens, kvalifikationer och erfarenhet
- Prestation, skicklighet, samarbetsförmåga och måluppfyllelse
- Löneläge internt på högskolan samt på den externa arbetsmarknaden

För att ytterligare bedöma medarbetarens prestation har högskolan fastställda lönekriterier<sup>5</sup>.

## Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för att lönesättningen i praktiken ligger i linje med fastställda mål. Ytterst ansvarig för högskolans samlade lönebild är HR- chef. HR ansvarar vidare för att ta fram aktuell lönebild och genomföra omvärldsanalys.

Chefer har ansvaret för att lönepolitiken och lönesättningsprocessen blir känd hos medarbetarna. Chefen ska vara engagerad i, ha god kunskap om och vara lojal mot lönepolitiken samt centrala och lokala avtal. Chefen har även till uppgift att förhindra och utjämna osakliga löneskillnader samt att verka för en helhetssyn på hela verksamheten och inte enbart till sitt eget ansvarsområde.

Chefen ska i samråd med HR föreslå och lämna motivering för ny lön för varje medarbetare inom de ekonomiska ramar och riktlinjer som fastställts. Chefen ska också på trovärdigt och korrekt sätt kunna motivera de löner, lönehöjningar och löneskillnader som förekommer bland medarbetarna. inom det egna ansvarsområdet. I dialog med medarbetaren ska chefen lämna en motivering till utfallet av löneöversynen.

---

<sup>4</sup> Diskrimineringslagen (2008:567) kapitel 3, Aktiva åtgärder

<sup>5</sup> Se bilaga 1: Lönekriterier