

## Process för lönebildning

De principer och bedömningsgrunder som gäller för lönebildningen enligt centrala och lokala avtal samt högskolans lönepolitik ska tillämpas vid såväl löneöversyn som lönesättning i samband med nyanställning av medarbetare. Nyanställda lönesätts normalt i gällande avtalsperiod. Sker nyanställning närmaste månaderna inför en kommande löneöversyn kan ny lön sättas i nästkommande avtalsperiod. För befintliga medarbetare sker översyn av lönen vid de löneöversynstillfällena som följer av centrala och lokala avtal. Det gäller både tillsvidare och tidsbegränsat anställda medarbetare.

## Lönesättning vid nyanställning

Vid nyanställning fastställs lönen utifrån anställningens löneläge i jämförelse med liknande anställningar vid högskolan, den nya medarbetarens kvalifikationer för arbetsuppgifterna samt förväntad prestation utifrån kraven på anställningen. För att möjliggöra rekrytering av önskad kompetens inom konkurrensutsatta områden beaktas i tillämpliga fall också löneläget på den externa arbetsmarknaden. Det ingår däremot inte i högskolans (statens) uppdrag att vara löneledande på den svenska arbetsmarknaden.

Chef ska inför lönesättning av sina medarbetare i samband med anställning och vid förändring av lön ge förslag och motivering till ny lön till HR. Inför lönesättning ska hänsyn tas till nuvarande löneläge som är relevant för anställningen och lönebildningen vid högskolan samt annan övrig lönestatistik. Lönebild och lönestatistik tillhandahålls av HR.

Fackliga organisationer ska så tidigt som möjligt ges information om lönesättning, dock senast fem dagar innan beslut fattas. HR ser till att information lämnas.

Ett undantag från individuell lönesättning görs för doktorandanställningar vilka inplaceras i lönestege enligt lokalt kollektivavtal.

## Lönesättning vid löneöversyn

Med utgångspunkt i gällande avtal ska arbetsgivaren och de fackliga organisationerna i förhandling justera den enskilda medarbetarens lön, om parterna inte kommer överens om en annan modell. Detta görs utifrån löneprinciperna i centrala avtal, högskolans lönepolitik och fastställda lönekriterier.

De eventuella förändringar av arbetsuppgifter som kan ha skett till art och omfattning ska beaktas.

Medarbetare som ingår i den lokala chefskretsen enligt Chefsavtalet omfattas inte av RALS<sup>1</sup>.

## **Löneöversynens genomförande**

### **Före löneöversyn**

För att få en gemensam bild av löneläget vid högskolan tar arbetsgivaren (genom HR), i enlighet med centrala avtal, fram en lönebild som visar hur lönerna ser ut för olika grupperingar. Lönebildens baseras på Besta<sup>2</sup>. I den mån underlaget är tillräckligt stort görs även jämförelser på andra nivåer. Statistikunderlag tas också fram i samband med lönekartläggningen<sup>3</sup> som ska genomföras inför varje löneöversyn. Inför lönekartläggningen ansvarar HR för genomförande av översyn av Bestakoderna.

Samtal sker sedan, både tillsammans och enskilt, med de fackliga organisationerna (OFR, Saco-S och Seko) för att diskutera lönebild och eventuell förändring av denna, upplägg för översynen, tidplan etc.

Parallellt sker diskussioner på arbetsgivarsidan. Arbetsgivarsidan diskuterar om det krävs några särskilda satsningar under perioden utifrån högskolans mål, strategier och verksamhetsplan eller om en särskild gruppering eller område behöver prioriteras. Alla eventuella satsningar ska ske i samråd med de fackliga organisationerna. De fackliga organisationerna får också möjlighet att i sina samtal med arbetsgivaren lyfta fram eventuella satsningar/prioriteringar som de anser behöver ske. Alla satsningar/prioriteringar skrivs in i det lokala avtalet. Arbetsgivaren erbjuder samtliga medarbetare lönesamtal.<sup>4</sup>

### **Under pågående löneöversyn**

När parterna är överens om förutsättningarna för löneöversynen ska arbetsgivaren arbeta fram ett förslag. Respektive akademi/enhet får underlag från HR att utgå ifrån vid lönesättningen. I samband med detta erhåller även de fackliga organisationerna aktuella löner för sina medlemmar. Senast fem arbetsdagar innan förhandling sker lämnar arbetsgivaren sina löneförslag till de fackliga organisationerna.

Arbetsgivaren kallar till individförhandling med respektive facklig organisation. Vid förhandlingstillfället är lönesättande chef, HR- chef, handläggare och aktuell facklig organisation närvarande. Arbetsgivaren presenterar sitt löneförslag i sin helhet och motiveringen till det. Vid behov kan motivering ske på individnivå.

---

<sup>1</sup> Ramavtal för löner mm för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet

<sup>2</sup> Partsgemensamt system för lönestatistik

<sup>3</sup> Enligt Diskrimineringslagen

<sup>4</sup> Se bilaga 3: Rutin för medarbetarsamtal

### **Efterarbete**

När förhandlingsprotokoll är undertecknat ska närmaste chef lämna en motivering till utfallet av löneöversynen till respektive medarbetare<sup>5</sup>.

Efter löneöversynen gör parterna en gemensam utvärdering i enlighet med centrala avtal.

### **Lönesättning mellan löneöversynstillfällen**

Som huvudregel gäller att lönen ses över i samband med löneöversyn, men särskilda situationer kan uppstå och då gäller följande:

#### **Väsentligt förändrade arbetsuppgifter**

Lönen kan ändras vid andra tillfällen än vid löneöversyn om medarbetaren fått *väsentligt* förändrade arbetsuppgifter vilket medfört utökat ansvar/eller högre krav på kompetens och skicklighet.

#### **Erhållande av andra arbetsuppgifter inom arbetskyldigheten eller vid omplacering**

När en medarbetare får nya arbetsuppgifter inom ramen för arbetskyldigheten eller omplaceras till en annan anställning inom högskolan ska lönen vara densamma som medarbetaren hade i den tidigare anställningen i enlighet med Villkorsavtal/-T.

Vid kommande löneöversyn ska förändringen tas i beaktande.

#### **Högre lön under pågående anställning**

Vid *synnerliga* skäl kan arbetsgivaren besluta att höja lönen under pågående anställning om högskolan bedömer det nödvändigt för att behålla viktig kompetens som det är svårt att rekrytera ersättare för. Detta ska dock tillämpas ytterst restriktivt. Lönesättningen sker med iakttagande av de gemensamma löneprinciperna i de centrala avtalen, högskolans lönepolitik och lönekriterier.

#### **Tjänst-/studieledighet**

I de fall tjänstledighet för annan anställning, eller studier, medfört att en medarbetare inte ingått i löneöversynen ska ny löneinplacering göras i samband med att medarbetaren återgår till anställningen. Hänsyn ska tas till löneläget som är relevant för anställningen, individens kompetens, högskolans lönebild samt annan övrig lönestatistik.

#### **Formell kompetenshöjning och meritering**

Vid avlagd doktorsexamen och vid antagning som docent sker löneökning enligt gällande överenskommelse i lokalt kollektivavtal.

Vid befordran ska en översyn göras av lönen. En justering av lönen kan komma att ske om medarbetaren får väsentligt förändrade arbetsuppgifter, se ovan.

---

<sup>5</sup> Se bilaga 3: Rutin för medarbetarsamtal