



LUNDS
UNIVERSITET

Lönepolitiskt program för Lunds universitet

fastställt av universitetsstyrelsen den 7 april 2000

Lönepolitiken har till grundläggande syfte att medverka till att universitetet kan nå sina mål.

Motiverade, engagerade och kunniga medarbetare är förutsättningen för en hög kvalitet i universitetets verksamhet. Lunds universitet skall därför vara en arbetsplats där människor trivs och erbjuds möjligheter att utveckla sin potential och där medarbetarnas vilja till personlig utveckling och personligt ansvarstagande stimuleras.

Den individuella lönesättningen är ett av de viktigaste personalpolitiska instrumenten för att stimulera medarbetarna att göra goda arbetsinsatser – kvalitativt och kvantitativt. Lönen utgör dock endast ett av flera medel för att stimulera till goda arbetsinsatser vid Lunds universitet. Intressanta arbetsuppgifter, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter i arbetet, personliga arbetstider, god arbetsmiljö och arbetsledning samt ansvar och självständighet i arbetet är exempel på andra personalpolitiska faktorer som enskilda individer värderar högt.

Lunds universitets handlingsfrihet avseende lönebildning och lönesättning har ökat med de senaste årens decentralisering. Lönebildningen kan i större utsträckning än tidigare utvecklas lokalt för att passa universitetets verksamhetsbehov och förutsättningar. Trots detta finns det naturligtvis samhällsekonomiska överväganden som begränsar den lokala handlingsfriheten. Såväl inflationsnivån som statsmakternas bedömning av det olämpliga i att statliga institutioner är löneledande är avgörande faktorer både vid de centrala och de lokala förhandlingarna om utrymmet för löneökningar.

Genom bedömningsgrunderna för lönesättning av den enskilde individen främjas en målinriktad, öppen och tydlig lönesättning av universitetets personal.

Lönepolitiska mål

- Lönesättningen skall vara individuell och differentierad samt oberoende av kön och etnisk tillhörighet.
- Lönesättningen skall användas så att medarbetarna stimuleras till goda insatser och ansvarstagande. Den skall också leda till att universitetet kan rekrytera och behålla den personal som behövs för att verksamheten skall kunna hålla en hög standard och bedrivas på ett effektivt sätt.

- Lönesättningen skall vara resultatnriktad så att den påverkas av individens uppnådda resultat och dess betydelse för universitetet.
- Lönesättningen skall dessutom vara individorienterad så att det skall löna sig att göra en bättre prestation och utvecklas i arbetet.
- Marknadskänsligheten inom olika områden skall beaktas.
- Lönepolitiken skall vara känd och förankrad inom universitetet.

Övergripande lönepåverkande faktorer

- Befattningens svårighetsgrad och ansvar.
- Den enskildes personliga skicklighet.
- Den enskildes betydelse för verksamhetens resultat.
- Marknadskänsligheten.

Särskilda lönepåverkande faktorer vid lönesättning av lärare

- Graden av vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter:
 - Egna aktuella forskningsaktiviteter.
 - Förmåga att utveckla, leda och genomföra forskning av hög kvalitet.
 - Egna, nationellt och internationellt publicerade arbeten och uppdrag.
 - Förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig mognad.
 - Uppdrag som sakkunnig och fakultetsopponent.
 - Deltagande i flervetenskaplig verksamhet.
 - Förmåga att upprätthålla och utveckla ämneskunskaper genom kontakt med aktuell forskning.
 - Medverkan i nationellt och internationellt forskningssamarbete.
 - Gästforskning och undervisning vid andra lärosäten inom och utom landet.
 - Ledamotskap av nationella och internationella forskningsorgan.
- Graden av pedagogisk skicklighet i fråga om:
 - Förmåga att genomföra, utveckla och leda utbildning av hög kvalitet.
 - Förmåga att förmedla engagemang och intresse för ämnet.
 - Förmåga att aktivera studenterna till egen inlärning.
 - Förmåga till helhetssyn och förnyelse genom olika undervisnings- och utvärderingsformer.
 - Utarbetande av läromedel.
- Förmåga som akademisk ledare samt sådan personlig förmåga i övrigt som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl:
 - Ledning av verksamhet och personal.
 - Organisering och ledning av forskningsprojekt och forskargrupper.
 - Ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan.
 - Aktivt deltagande i kvalitetsarbete.
 - Medverkan i institutionsgemensamt utvecklingsarbete.

- Förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om forskning och utvecklingsarbete.
- Förmåga att tillföra verksamheten externa forskningsanslag eller uppdragsutbildning.

Andra lönepåverkande faktorer vid lönesättning av administrativ och teknisk personal

- Yrkesskicklighet.
 - Breda och aktuella kunskaper inom det egna yrkesområdet.
 - Specialistkunskaper inom det egna yrkesområdet.
- Ansvarstagande, t.ex. för verksamhetsresultat och personlig utveckling.
 - Engagemang i svårare och komplexare arbetsuppgifter.
 - Kompetensutveckling inom det egna arbetsområdet.
- Förmåga som ledare samt sådan personlig förmåga i övrigt som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl.
 - Ledning av verksamhet och personal.
 - Ledningsuppdrag eller uppdrag i organ inom högskolan.
 - Utveckling av kvalitetsarbete såsom IT-tillämpning, internationaliseringsarbete och jämställdhetsarbete.
 - Medverkan i institutionsgemensamt utvecklingsarbete.
- Initiativkraft och innovativ förmåga.
- Samarbetsförmåga.

Lönepolitiskt ansvar

Rektor ansvarar för lönepolitikens genomförande och för en helhetsbedömning av lönebildningen. Förvaltningschefen och områdesordförandena samt cheferna för Universitetsbiblioteket och Lunds datacentral svarar för att löneförhandlingarna genomförs enligt gällande lönepolitik.

Chefer på alla nivåer har ett ansvar för att lönepolitiken och intentionerna i den strategiska planen och andra policydokument blir omsatta i praktiken och kända av de anställda.

Hur bestäms lönen?

De förslag till lönesättning som avges från prefekter och chefer för andra arbetsenheter skall grunda sig på denna för universitetet fastställda lönepolitik och på en dialog mellan den enskilde medarbetaren och prefekten.

Utvecklingsamtal

Planerade, återkommande samtal mellan prefekten och varje medarbetare är nödvändiga om lönepolitiken skall kunna förankras hos personalen. Samtalen behövs för att klargöra och diskutera:

- Institutionens verksamhet och mål och medarbetarens del i dessa.
- Medarbetarens nuvarande och framtida arbetsuppgifter.
- Medarbetarens behov av stöd och utveckling i arbetet.
- Medarbetarens möjligheter till kompetensutveckling.
- Arbetsituation och relationer på arbetsplatsen.

Genom samtalen får prefekten information för att kunna bedöma medarbetarens arbetsresultat och arbetsituation. Samtidigt får medarbetaren ett naturligt tillfälle att föra fram och diskutera frågor som rör den egna situationen.

Utvecklingsamtalen bör följas upp av ett lönesamtal före den årliga lönerevisionen. För varje individ utgör lönen en viktig signal om hur arbetsgivaren bedömer arbetstagarens insatser. Det är därför en mycket viktig och grannliga uppgift för en prefekt att göra välgrundade och sakliga värderingar av medarbetarnas arbetsinsatser och förmåga att åstadkomma resultat. Prefekten har också att förklara resultatet av lönerevisionen för sina medarbetare. Det är avgörande för att kopplingen mellan arbetsresultat och löneutveckling skall få genomslagskraft. Såväl en god som en mindre god löneutveckling måste kunna förklaras.

En prefekt för en större institution kan uppdra åt underlydande chef, föreståndare e.d. att i samråd med prefekten avge förslag respektive hålla medarbetarsamtal och lönesamtal.

Lönesättningstillfällen

Lönerevision

Parternas gemensamma bedömning, så som den är uttalad i centrala ramavtal, ligger till grund för den lokala lönerevisionen. Lönerevision sker genom förhandlingar mellan universitetet som arbetsgivare och de anställdas fackliga organisationer. Rektor fastställer riktlinjer för lönerevisionen i samråd med områdesordförandena och förvaltningschefen. Respektive prefekt lämnar förslag till lönejusteringar med tillämpning av denna för universitetet fastställda lönepolitik och efter att ha hållit medarbetarsamtal och lönesamtal samt med iakttagande av löneutrymmets storlek och andra riktlinjer.

Förhandlingsarbetet utförs av personalenheten och områdeskanslierna i samråd med respektive prefekt. Förhandlingsarbetet samordnas av personalenheten under förvaltningschefens ledning. Det åligger arbetsgivarens förhandlingsansvariga att realisera intentionerna i denna för universitetet fastställda lönepolitik som omfattar alla anställda, såväl medlemmar i fackliga organisationer som ej fackligt ansluta.

Nyanställning

Vid nyanställningar skall bedömningsgrunderna för lönesättning enligt detta lönepolitiska program tillämpas. Universitetet skall kunna erbjuda kon-

kurrenskraftiga löner. Universitetet skall dock inte betala högre lön än vad som fordras för att rekrytera önskvärd kompetens.

Vid nyanställningar bestäms lönen av prefekten eller fakulteten efter samråd med den som ska anställas. Lönen för professor bestäms av rektor efter förslag från dekanen och efter samråd med den som ska anställas.

Arbetstagarorganisationerna skall informeras om lönesättningen och kan begära förhandling inom tio arbetsdagar.

Byte av arbetsplats eller arbetsuppgifter

När en arbetstagare byter från en anställning till en annan gäller samma principer som vid nyanställning. Vid byte av arbetsuppgifter skall arbetstagaren lönesättas efter det nya arbetsinnehållet och en nyinplacering skall ske om arbetsuppgifterna väsentligt förändrats eller förändringen innebär uppgifter på en svårare och mer komplex nivå. Är bytet av arbetsuppgifter en del av en naturlig utveckling kan det motivera en viss lönehöjning.

Löneökningar vid speciella tillfällen

Löneökningar mellan lönerevisionerna kan endast göras vid följande speciella tillfällen:

- När en anställd fått pedagogiskt pris efter beslut av rektor.
 - När en lärare antagits som oavlönad docent.
 - När en anställd avlagt doktorsexamen.
 - När en doktorand uppnår 90 poäng eller licentiatexamen, och 120 poäng.
 - Efter särskilt medgivande när det finns synnerliga skäl, t.ex. när en anställd som universitetet vill behålla är på väg att lämna universitetet
-