



Sakområde: Personal

Dokumenttyp: Policy
Beslutsfattare: Rektor
Avdelning/kansli: Personalavdelningen
Handläggare: Anna-Karin Olofsdotter

Beslutsdatum: 2021-06-30
Träder i kraft: 2021-07-01
Giltighetstid: tillsvidare
Bör uppdateras före: 2025-06-01

Dokument som upphävs: Dnr ua 16.1–4008/02

Bilaga till: Beslut lönepolicy

Lönepolicy

Lönepolicyn med tillhörande stöddokument, (t.ex. lönekriterier) är ett verktyg som ska stödja chefer och medarbetare att omsätta universitetets mål i faktiska handlingar. Lönepolicyn utgör en del av SLU:s kontinuerliga arbete för att stärka universitetets ställning som en attraktiv arbetsgivare.

Ett väl fungerande arbete med lönebildningsprocessen bidrar till att motivera medarbetare till engagemang, utmärkta arbetsinsatser, att utveckla verksamheten och medverka till en god arbetsmiljö.

Lönebildningen ska bidra till att SLU kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla personer med rätt kompetens som krävs för att verksamhetens mål ska uppnås på kort och lång sikt. Engagerade och kvalificerade medarbetare är en förutsättning för att universitetets vision, strategier och verksamhetsidé ska bli verklighet. När lönesättningen är individuell och differentierad är den ett viktigt instrument och verktyg för att motivera medarbetare till goda arbetsresultat och stimulera till engagemang och utveckling.

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

Lönebildning

De centrala löneavtalen (RALS) sätter ramarna för lönebildningen och därmed vilka principer som gäller för universitetets arbete med lön. Lönebildningen ska utgå från verksamhetens behov, mål och resultat, ekonomiska förutsättningar och behovet av kompetensförsörjning. Lönebildningen, liksom den individuella lönesättningen, ska medverka till att SLU når målen för sin verksamhet och att denna bedrivs effektivt och rationellt.

I SLU:s verksamhetsidé och strategi beskrivs de övergripande mål som universitetet vill uppnå. Det är viktigt att alla medarbetare känner till, och involveras i en dialog om på vilket sätt just hen kan bidra till att verksamhetens mål och strategier uppnås. De övergripande målen såväl som institutionens/motsvarandes mål ska vara en del av lönebildningen.

Arbetet med lönesättning

Lönerna ska vara sakliga, individuella och differentierade samt medverka till att SLU attraherar, rekryterar och utvecklar skickliga medarbetare. Den individuella lönesättningen är ett viktigt styrinstrument för att stimulera medarbetare till goda arbetsinsatser.

Universitetets bedömning vid lönesättning ska styras av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, ansvar och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt medarbetarens resultat och skicklighet i förhållande till verksamhetsmålen. Marknadskänslighet och strategiska överväganden kan också vara lönepåverkande faktorer. Osakliga löneskillnader som relaterar till diskrimineringsgrunderna enligt lag får inte förekomma.

Individuell lön sätts vid:

- ny anställning
- lönerevision

Förändring av lön mellan revisionerna kan ske:

- vid ny kompetens
- vid befordran
- under pågående anställning om arbetsgivaren¹ anser att det finns särskilda skäl

Lönesättning vid nyanställning

Vid nyanställning sätts lönen utifrån medarbetarens kompetens och problemlösningsförmåga i förhållande till arbetsuppgifternas komplexitet samt vilket ansvar, befogenheter och självständighet som arbetet innebär. Även marknadskänslighet kan påverka.

Lönekriterier vid lönerevision

Den individuella lönesättningen vid lönerevisioner ska bygga på bedömning av medarbetarens resultat och skicklighet avseende utförda arbetsuppgifter som ingår i anställningen. För att bedöma medarbetarens resultat och skicklighet finns universitetets lönekriterier där utgångspunkten är SLU:s uppsatta mål och strategier.

Universitetets lönekriterier utgör ett stöd till chefer och medarbetare i dialogen om lön och är ett verktyg för att chefer ska kunna göra en saklig bedömning av

¹ I samråd med personaldirektören.

medarbetarnas resultat och skicklighet inför lönerevisioner. Lönekriterierna ska ge varje medarbetare kunskap om grunderna i lönesättningen och skapa förutsättningar för den enskilde att veta vad hen kan göra för att påverka sin framtida lön.

Dialog chef – medarbetare

Individuell lönesättning förutsätter dialog mellan chef och medarbetare. Varje medarbetare ska årligen ha minst ett medarbetarsamtal och lönesamtal/lönesättande samtal med sin närmaste chef. Vid medarbetarsamtalet sätter chef och medarbetare upp mål och diskuterar framåt och vid kommande lönesamtal/lönesättande samtal görs en utvärdering av det arbete och de insatser som gjorts under revisionsperioden. I dialogen mellan chef och medarbetare beskriver chefen medarbetarens arbetsinsats och resultat med stöd av lönekriterierna och verksamhetens mål. Medarbetaren förväntas i samtalet ge sin syn på den egna arbetsinsatsen och prestationen under året.