



UPPSALA  
UNIVERSITET

UFV-PA 2014/639

# Riktlinjer för lönesättning vid Uppsala universitet

---

Fastställd av Personaldirektören 2014-03-03

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>3</b>
<b>2. Utgångspunkter</b>	<b>3</b>
<b>3. Lönepolitiska mål</b>	<b>3</b>
<b>4. Lönepolitiskt ansvar</b>	<b>4</b>
<b>5. Lönepåverkande faktorer</b>	<b>4</b>
<b>6. Vikten av dialog</b>	<b>5</b>
<b>7. Lönesättningsfall</b>	<b>5</b>
7.1 Nyanställning	5
7.2 Lönerrevision	6
7.3 Vid andra tillfällen än lönerrevision	6
7.3.1 Vid byte av arbete eller arbetsuppgifter	6
7.3.2 Vid befordran	6
7.3.3 Vid ny kompetens	6
7.3.4 Åter i arbetet efter ledighet	6
7.3.5 Särskilda skäl	6
7.3.6 Lönetillägg	7

## 1. Inledning

Dessa riktlinjer anger utgångspunkter för och tillämpning av Uppsala universitets lönepolitik. Lönepolitiken utgör en del av Uppsala universitets kontinuerliga arbete för att stärka universitetets ställning som en attraktiv arbetsgivare.

Motiverade och engagerade anställda är en förutsättning för en verksamhet med hög kvalitet. Uppsala universitet måste därför kontinuerligt vidareutveckla sin attraktionskraft för att kunna rekrytera, utveckla och behålla anställda med rätt kompetens. Lönepolitiken ska bidra till detta och samtidigt utgöra en del av verksamhetsstyrningen så att universitetet når sina mål.

Grunden för Uppsala universitets lönepolitik är den statliga lönepolitiken, som bland annat omfattar individuell lönesättning som styrmedel och där lönesättande samtal i allt fler myndigheter utgör en grundmodell.<sup>1</sup> Ambitionen är att Uppsala universitets lönepolitik ska leva upp till de krav som finns för den statliga sektorn och samtidigt tillåta verksamhetsanpassade metoder och angreppssätt så att lönepolitiken främjar verksamheten på bästa sätt.

## 2. Utgångspunkter

Lönebildningen vid Uppsala universitet ska utgå från verksamhetens behov, mål och resultat, ekonomiska förutsättningar, kompetensförsörjningsbehov och löneavtal.<sup>2</sup>

Uppsala universitet ska erbjuda marknadsmässiga löner utan att frångå principen om att statlig sektor inte ska vara löneledande på svensk arbetsmarknad.

Lönesättningen ska vara individuell, differentierad och sakligt motiverad. Ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen ska vara grunder för lönesättningen.

Osaklighet i lönesättningen som relaterar till diskrimineringsgrunderna enligt lag får inte förekomma.<sup>3</sup>

Lönesättningen ska användas som ett styrmedel för att skapa ett tydligt samband mellan mål, prestation och lön. Genom dialog ska både chefer och medarbetare kunna bidra till ett tydliggörande av detta samband.

## 3. Lönepolitiska mål

- Att Uppsala universitets lönepolitik är tydlig och känd för varje anställd.
- Att lönesättningsprocessen är tydlig och känd för varje anställd.

<sup>1</sup> Lönen som styrmedel, Arbetsgivarverket 2010, s. 2.

<sup>2</sup> Begreppet lönebildning omfattar alla de aktiviteter, inklusive förberedelser och uppföljning, som bidrar till att löner sätts, revideras och att parter kommer överens om villkoren gällande löner.

<sup>3</sup> Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) får missgynnande inte ske med hänsyn till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Vidare finns i föräldraledighetslagen förbud mot missgynnande behandling.

- Att varje anställd vet vad som förväntas och bedöms i hennes eller hans arbete.
- Att lönekriterierna är sakliga och förankrade hos såväl chefer som medarbetare.
- Att den individuella lönesättningen leder till ändamålsenlig lönedifferentiering mellan anställda med liknande arbetsuppgifter genom att goda individuella prestationer och resultat premieras.
- Att det finns verksamhetsanpassade dialoger som ger chef och medarbetare tillfälle att kommunicera sambandet mellan ansvar, arbetsuppgifter, skicklighet, resultat och lön.
- Att ansvariga chefer tillämpar universitetets löneavtal och tar hänsyn till och ansvar för lönesättningen inom universitetet som helhet.

#### 4. Lönepolitiskt ansvar

- Rektor har det övergripande ansvaret för lönebildningen vid Uppsala universitet.
- Vicerektorerna ansvarar för respektive vetenskapsområdes lönestruktur.
- Universitetsdirektören ansvarar för universitetsförvaltningens lönestruktur.
- Överbibliotekarien ansvarar för universitetsbibliotekets lönestruktur.
- Chefen för Uppsala universitet Innovation (UII), chefen för Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK) och chefen för Swedish Collegium for Advanced Study (SCAS) ansvarar för respektive verksamhets lönestruktur.
- Samtliga chefer har ett ansvar för att lönepolitiken blir omsatt i praktiken och känd för medarbetarna.

#### 5. Lönepåverkande faktorer

Nedan beskrivs de sakliga, lönepåverkande faktorer som ligger till grund för den individuella och differentierade lönesättningen.

1. Arbetsuppgiften
2. Arbetsresultatet
3. Marknaden
4. Strategiskt övervägande
5. Övriga sakliga faktorer

### **1. Arbetsuppgiften**

Arbetets innehåll och svårighetsgrad som ansvar, komplexitet och grad av självständighet samt de kompetenskrav som ställs på den anställda utgör den tyngsta lönepåverkande faktorn.

### **2. Arbetsresultatet**

Arbetsresultatet och den anställdas skicklighet bedöms utifrån prestation i förhållande till verksamhetens mål. Vid lönerevision gör ansvarig chef bedömningar utifrån universitetets lönekriterier. Vid nyrekrytering är det förväntat arbetsresultat som värderas.

### **3. Marknaden**

Konkurrenssituationen på arbetsmarknaden avseende en särskild yrkesgrupp och/eller specialistkompetens kan påverka lönesättningen liksom det externa löneläget för jämförbara befattningar på arbetsmarknaden.

Även den geografiska marknaden kan påverka lönesättningen.

### **4. Strategiskt övervägande**

Strategiska överväganden kan vara lönepåverkande. Till exempel kan kompetenser som har avgörande betydelse för verksamhetens resultat ge högre lön.

### **5. Övriga sakliga faktorer**

Övriga sakliga faktorer hänger ihop med ställningstaganden som till exempel att anställda som haft lönetillägg med anledning av särskilt uppdrag kan få en lönejustering efter avslutat uppdrag. Ny lön som fås i samband med befordran eller ny kompetens är ett annat ställningstagande.<sup>4</sup>

## **6. Vikten av dialog**

En förutsättning för en väl fungerande individuell lönesättning är en återkommande dialog om mål och arbetsresultat mellan chef och medarbetare. För att bedriva en effektiv verksamhet är dialogen således ytterst viktig då den utgör en del av verksamhetsutvecklingen och verksamhetsstyrningen.

## **7. Lönesättningstillfällen**

Överenskommelse om ny lön sker vid nyanställning och vid lönerevision men får även ske vid andra tillfällen om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det.

Vid all lönesättning ska utgångspunkterna och de lönepåverkande faktorerna tillämpas.

### **7.1 Nyanställning**

Vid nyanställning sker lönesättning med utgångspunkt i arbetets svårighetsgrad, ansvar och krav samt individens erfarenhet som ger en uppfattning om förväntat arbetsresultat. Hänsyn tas även till marknaden och till universitetets lönestruktur.

---

<sup>4</sup> Enligt Riktlinjer för lönetillägg och andra villkor vid särskilda uppdrag samt ändring av lön vid befordran och ny kompetens, Ufv 2013/1326.

## 7.2 Lönerevision

Vid lönerevision sker lönesättning i enlighet med lokala kollektivavtal om löneförhandlingar. Centrala ramavtal inom det statliga avtalsområdet ligger till grund för universitetets lokala avtal. Universitetets lönekriterier används vid bedömning av individens prestation och resultat.

## 7.3 Vid andra tillfällen än lönerevision

Nedan specificeras vid vilka tillfällen det kan bli aktuellt med ny lön mellan lönerevisioner.

### 7.3.1 Vid byte av arbete eller arbetsuppgifter

Vid byte av arbete eller arbetsuppgifter ska lönen ses över och den anställde lönesätts efter det nya arbetsinnehållet. Lönen justeras endast om arbetsuppgifterna förändras till att bli väsentligt mer kvalificerade än tidigare. Förhållanden som betraktas som väsentliga förändringar kan vara ökat ansvar för personal-, budget- och/eller verksamhet.

Anställda som påbörjar ett arbete som ligger lönemässigt lägre än tidigare arbete kan få behålla sin högre lön. Om nuvarande löneläge anses vara väl hävdad i förhållande till anställda inom samma kategori kan lönejustering och framtida löneutveckling utebli eller bli begränsad.

### 7.3.2 Vid befordran

När en anställd universitetslektor befordrats till professor ska lönen höjas.<sup>5</sup>

När en anställd universitetsadjunkt befordrats till universitetslektor ska lönen höjas.<sup>6</sup>

### 7.3.3 Vid ny kompetens

När en anställd kompetensprövats och erhållit ny titel som doktor eller antagits som excellent lärare eller docent ska lönen höjas.<sup>7</sup>

### 7.3.4 Åter i arbetet efter ledighet

En anställd som är ledig ska i normalfallet omfattas av lönerevision, om det inte finns särskilda skäl för annat. I så fall ska frågan om en löneöversyn aktualiseras i samband med återgången till arbete. Vid avvägningen mellan ny lön vid lönerevision och/eller en löneöversyn vid återgång beaktas faktorer som ledighetens längd och tidpunkt för återgång i arbete.

### 7.3.5 Särskilda skäl

Om en anställd har en bristkompetens eller har en nyckelkompetens som universitetet riskerar att mista till annan verksamhet utanför universitetet kan lönen justeras.

---

<sup>5</sup> UFV 2013/1326

<sup>6</sup> UFV 2013/1326

<sup>7</sup> UFV 2013/1326

### 7.3.6 Lönetillägg

I vissa fall kan lönetillägg fås för en viss tid och för vissa uppdrag, ansvarsområden och/eller arbetsuppgifter som ligger utanför en anställds ordinarie arbete.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> UFV 2013/1326