



Stockholms
universitet

Lönepolicy vid Stockholms universitet

Typ av dokument	Policy
Beslutad av	Rektor
Beslutsdatum	2013-09-26
Dnr	SU FV-2.3.7-2735-13
Giltighetstid	2013-09-26 – tills vidare
Ersätter dokument	SU 601-1357-12, 2012-05-03
Ansvarig förvaltningsavdelning	Personalavdelningen
Ansvarig handläggare	Marie Högström

Beskrivning:

Stockholms universitets lönepolicy anger vad universitet som arbetsgivare ska bedöma vid lönesättning.

SU FV-2.3.7-2735-13

Lönepolicy vid Stockholms universitet

(Fastställd av rektor 2013-09-26)

(Ersätter tidigare beslut 2012-05-03, dnr SU 601-1357-12)

Utgångspunkter för arbetet med lönesättning

Lönesättning vid Stockholms universitet ska motivera medarbetare till att prestera goda arbetsresultat, utveckla verksamheten och medverka till en god arbetsmiljö.

Universitets lönebildning och lönesättning bygger på Ramavtal för löner för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet. "Lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt". (RALS/RALS-T 5§) De centrala avtalens intentioner och den egna verksamhetens krav, de ekonomiska förutsättningarna och kompetensförsörjningsbehovet är utgångspunkterna för ett framgångsrikt lokalt lönebildningsarbete vid Stockholms universitet. Lönerna ska vara individuella, ändamålsenligt differentierade och sakliga.

Kriterier som ska styra universitetets bedömning vid lönesättning är ansvar och svårighetsgrad i arbetsuppgifterna, medarbetares resultat och skicklighet samt marknadskänslighet. Könsneutralitet i tillämpning av lönekriterierna är en viktig utgångspunkt vid lönesättning.

Lön utgör ett kraftfullt verktyg i verksamhetsstyrningen. När varje medarbetares lön speglar resultat och skicklighet kopplat till verksamhetsmålen är lönen det effektiva styrmedel universitetet eftersträvar.

När sätts ny lön?

Ny individuell lön sätts vid:

- ny anställning
- lönerevision
- under pågående anställning om arbetsgivaren¹ anser att det finns särskilda skäl.

Dialog chef -medarbetare

Individuell lönesättning förutsätter dialog mellan chef och medarbetare. Varje medarbetare ska årligen ha ett utvecklingssamtal med sin närmaste chef. Chefer rekommenderas att erbjuda medarbetare ett samtal inför lönerevision. Efter avslutad lönerevision ska medarbetare meddelas ny lön.

¹ Efter samråd med personalchefen.



Lönekritierier vid lönerevision

Den individuella lönesättningen vid lönerevisioner ska bygga på bedömning av medarbetares resultat och skicklighet avseende utförda arbetsuppgifter som ingår i anställningen. För att bedöma medarbetares resultat och skicklighet finns universitetets lönekriterier för tekniskt/administrativ personal, lärare och forskare respektive chefer med personalansvar.

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 medarbetarnas resultat och skicklighet inför lönerevisioner. (Lönekriterier SU FV-2.3.8-2436-13)