



MALMÖ HÖGSKOLA

MAH / Personalavdelningen

Fastställd av rektor 2009-02-12

Dnr PA 15-09/59

# Lönepolitiska riktlinjer och arbetsordning vid lönesättning

## Mål

I Malmö högskolas dokument "Där mångfald gör skillnad 2006 – 2015" beskrivs högskolans vision samt ett antal grundläggande begrepp och orienteringsmål. Malmö högskolas lönepolitik ska bidra till att högskolan kan nå visionen och uppfylla verksamhetsmålen genom att göra det möjligt att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare och stimulera dem till att utvecklas i arbetet. Lönepolitiken ska uppmuntra medarbetare till att arbeta i enlighet med visionen och bidra till att verksamhetens mål uppfylls. Det ska vara tydligt när, av vem och på vilka grunder lönen sätts. Ingen diskriminering får förekomma i samband med lönesättning.

## Utgångspunkter för lönesättning

Lönen sätts med beaktande av vad arbetet kräver för kunskaper och färdigheter samt vilket ansvar och ansträngning det innebär. Lönen kan även påverkas av andra faktorer, såsom konkurrerande arbetsmarknad.

Rekrytering sker med beaktande av kriterier såsom förtjänst och skicklighet. Den individuella lönen vid nyanställning ska sättas utifrån medarbetarens kvalifikationer vid anställningstillfället i förhållande till redan anställda. För undervisande personal ska detta ske med beaktande av Malmö högskolas meritportfölj (dnr PA 41-2005/205 eller senare uppdaterat dokument).

## Löneutveckling

Löneutvecklingen i anställningen sker på grundval av hur väl medarbetaren utför sitt arbete och utvecklar sin kompetens för att utföra det i förhållande till övriga jämförbara medarbetare. Av anställningsavtalet följer att varje medarbetare ska utföra arbete med beaktande av gällande styrdokument och riktlinjer för anställda vid Malmö högskola och samarbeta. Detta är grundkrav i arbetet och utgör därmed inte lönekriterier.

Den individuella fördelningen av det fastställda utrymmet i lönerevisionen ska göras på grundval av Malmö högskolas lönekriterier och återkoppla till utvecklingssamtalet (se även Malmö högskolas policy kring utvecklingssamtal, dnr 49-2006/544 eller senare uppdaterat dokument). Chefer med ansvar för att föreslå ny lön bör diskutera kriteriernas innebörd med sina medarbetare inför lönesamtalen, t ex vid en arbetsplatsträff. Enskilda medarbetare är inte garanterade löneökning utöver eventuella individgarantier i centrala avtal. Om en medarbetare inte får någon löneökning är chefen skyldig att tydliggöra skälen för detta samt vad som krävs för att få en löneutveckling i framtiden.

## Lönekriterier

Se bilaga 1.

## När sätts lön?

Lönen vid Malmö högskola ska vara individuell och differentierad. Den sätts första gången då en medarbetare anställs vid högskolan och ses över i samband med lönerevision. Den kan även förändras av andra anledningar under pågående anställning. Nedan redogörs för de tillfällen då lönesättning och förändring av lönen vanligtvis sker. Malmö högskola är **en** arbetsgivare och byte mellan områden/motsv föranleder i normalfallet inte höjd lön vid samma typ av arbete.

I för högskolan samt för varje område gällande delegationsordningar anges vem som har rätt att fatta beslut om lön, såväl vid nyanställning som under pågående anställning och vid lönerevision.

### *Vid nyanställning*

Då en ny medarbetare anställs görs överenskommelse om lön mellan denne och arbetsgivarens företrädare på området enligt delegationsordningen. Professorer lönesätts av områdeschef i samråd med rektor. De fackliga organisationerna ska informeras och kan påkalla förhandling om lönen.

Lönen för en ny medarbetare bör inte avvika från lönestrukturen för motsvarande personalkategori. Vid avvikelse ska beslut fattas i enlighet med högskolans delegationsordning. Det är den enskilda medarbetarens meriter i förhållande till redan anställda som avgör vad den individuella lönen bör vara. Bedömningen av undervisande personal ska utöver ovanstående göras med beaktande av Malmö högskolas meritportfölj.

### *Vid lönerevision*

I de centrala löneavtalen inom staten, RALS (Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet) ges förutsättningarna för det lokala arbetet med lönerevision. Med utgångspunkt i dessa diskuterar arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna principer för lönerevisionerna, t ex ekonomiska förutsättningar och behov av prioriteringar, samt kommer överens om förhandlingsordning.

Alla medarbetare omfattas av lönerevision om inte annat särskilt överenskommit, till exempel att lönen redan före lönerevision satts i det löneläge som gäller efter det att revisionen genomförts. Föräldralediga personer ska omfattas och behandlas som om de inte vore frånvarande. Även sjukskrivna och tjänstlediga omfattas av lönerevision.

### *Under pågående anställning i övrigt*

#### *Provanställning*

När en provanställning övergår till tillsvidareanställning kan lönen förändras om erfarenheterna från provanställningen visar att lönesättningen blivit uppenbart felaktig. Detta ska endast ske undantagsvis. Eventuellt beslut om höjd lön i detta fall fattas enligt gällande delegationsordning, d v s för lärarpersonal av rektor och för teknisk-administrativ personal av förvaltningschefen.

#### *Enligt doktorandstege*

För doktorander inom högskolan gäller lokalt kollektivavtal om doktorandstege. Höjning av den individuella lönen sker i enlighet med det lokala doktorandavtalet. En generell höjning av lönen för samtliga doktorander sker vanligtvis i samband med lönerevision.

#### *Vid doktorsexamen*

En anställd lärare enligt HF som avlägger doktorsexamen erhåller löneökning enligt fastställt belopp (beslut Mahr 41-99/522 eller senare beslut som ersätter detta).

*Vid antagning till docent*

En anställd lärare enligt HF som antas till oavlönad docent erhåller löneökning enligt fastställt belopp (beslut Mahr 41-99/522 eller senare beslut som ersätter detta).

*Vid befordran till lektor eller professor*

Vid befordran ska lönen prövas i förhållande till arbetsuppgifterna. Beslut om eventuell ny lön tas av rektor för professorer. Företrädare för området enligt gällande delegationsordning fattar beslut om ny lön för lektorer.

*Vid väsentligt förändrade arbetsuppgifter*

Om arbetsuppgifterna för en medarbetare förändras i så hög grad att det kan ses som ett byte av befattning kan lönen förändras. Eventuellt beslut om höjd lön i detta fall fattas enligt gällande delegationsordning, dvs för lärarpersonal av rektor och för teknisk-administrativ personal av förvaltningschefen. Det gäller såväl löneförändringar inom ett område som vid byte mellan områden eller motsvarande.

**Roller i lönerevision**

Nedan följer en beskrivning av rollerna i lönerevisionsarbetet.

***Rektor och förvaltningschef***

Rektor fattar beslut om riktlinjerna för lönerevisionen, såsom tidplan, utrymme och prioriteringar. Förvaltningschef har ansvar för att bedöma att de totala löneökningkostnaderna inte överskrider högskolans ekonomiska förutsättningar.

***Personalavdelning***

Personalavdelningen samordnar lönerevisionsarbetet och förhandlar på uppdrag av rektor övergripande frågor med de fackliga organisationerna. Personalavdelningen ansvarar för att ta fram statistik och underlag inför lönerevision samt följer upp och utvärderar arbetet.

***Områden/motsvarande***

Varje område har att fördela det centralt fastlagda utrymmet individuellt. Området kan även göra egna prioriteringar inom utrymmet under förutsättning att de ligger i linje med högskolans lönepolitik och inte strider mot centralt gjorda prioriteringar. Sådana prioriteringar ska göras i dialog med arbetstagarorganisationerna. Vem som fattar beslut om ny lön i lönerevisionen framgår av högskolans delegationsordning.

***Chef med ansvar för lönesamtal***

Den chef som ansvarar för att hålla utvecklingssamtal med en medarbetare ska också hålla i lönesamtalet. Lönesamtalet ska vara en återkoppling på medarbetarens arbetsprestation under perioden och chefen ska ge sin bedömning av prestationen. Även i det fall chefen inte har delegation på att fastställa den nya lönen ska medarbetaren vara på det klara med motiveringen till det förslag som lämnas. Professorerna lönesätts i samråd med rektor.

Då lönerevisionen genomförs i förhandling med arbetstagarorganisationerna ska chefen även meddela den nya lönen och motiveringen till den när förhandlingarna slutförts.

### ***Arbetstagarorganisationer***

Arbetstagarorganisationerna diskuterar principer inför lönerevisionen med arbetsgivaren och förhandlar övergripande frågor. Då traditionell förhandling tillämpas förhandlar arbetstagarorganisationerna även de individuella lönerna för sina medlemmar. Arbetstagarorganisationerna fångar upp signaler från medlemmarna bl a om hur lönesamtalen fungerar och utvärderar lönerevisionsprocessen tillsammans med arbetsgivaren.

### ***Medarbetare***

Alla medarbetare bör känna till lönepolitiken och veta vad lönekriterierna innebär. För ett fungerande lönesamtal är det av stor betydelse att både chef och medarbetare har förberett sig – medarbetaren genom att tänka igenom sin egen arbetsinsats i förhållande till lönekriterierna och uppsatta mål i utvecklingssamtalet. Medarbetaren har rätt att få en motivering till sin nya lön och ska kunna påverka sin löneutveckling genom arbetsprestationen. För att möjliggöra detta är det viktigt att förväntningarna på prestationen är kommunicerade och medarbetaren har tillsammans med sin chef ett ansvar för att tydliggöra uppdrag och mål.