

Lönepolicy och generella lönekriterier vid Göteborgs universitet

Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2015-06-22 (Aktualitetsgranskad 2022-03-24)
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	Detta styrdokument definierar de principer, ansvar och grundvärderingar som ska gälla för all lönesättning vid Göteborgs universitet.

Dokumentet ersätter *Regler för lönesättning vid Göteborgs universitet* av rektor fastställda den 6 maj 2010

Lönepolicy och generella lönekriterier vid Göteborgs universitet

Grundläggande principer

Göteborgs universitet ska sträva efter en god och saklig lönesättning som ska bygga på strukturella och individuella grunder. Detta ska åstadkommas genom tillämpning av individuell och differentierad lönesättning. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens arbete och kvalitet samt ge förutsättningar för universitetet att attrahera och behålla duktiga medarbetare.

En grundprincip är att lönen uppfattas som rätt. Den ska motivera varje medarbetare att utföra en god prestation. Individuella mål sätts och utvärderas i samband med lönerevisionen – därför utgör regelbundna utvecklingssamtal en grund för en fungerande lönerevision.

I diskrimineringslagen tydliggörs att universitetet ska motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter för anställda kopplat till diskrimineringsgrunderna "kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder". Detta gäller vid lönesättningen som ska vara sakligt grundad och jämförelser och utblick mot övriga lärosäten, staten som helhet och den omgivande arbetsmarknaden, är viktig för att säkerställa ett korrekt och sakligt löneläge.

Tidpunkter då lönen fastställs

Utgångspunkten för all lönesättning är att den sker vid nyanställning. Det bör noteras att det för tidsbegränsat anställda inte uppstår nyanställning när sådan anställning förlängs. Detsamma gäller när provanställning övergår i tillsvidareanställning.

Lönen ska sättas så att den passar in i den lönestruktur som gäller för aktuell personalkategori. Generella lönelägen finns i universitetets lönestatistik och statistik för universitetssektorn samt för staten som helhet.

Lönerevisioner (Rals) görs i hela statliga sektorn, en översyn av varje medarbetares lön tar sin utgångspunkt i värdering av arbetsuppgifterna utifrån sakliga grunder såsom ansvar, svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med uppgifterna, samt medarbetarens skicklighet och resultat.

En medarbetares lön ändras inte mellan fastställda revisionstillfällen. Undantaget kan uppstå då en medarbetares arbetsuppgifter väsentligen ökat i svårighetsgrad, komplexitet och ansvar, inom ramen för befintlig anställning. Sådan löneändring måste ta hänsyn till ovan nämnda lönestruktur. Innan sådan ändring undantagsvis sker, ska berörd personalorganisation informeras.

Ansvar för lönesättning

Ansvar för all lönesättning åligger lönesättande chef. Lönesättande chef har ansvar för att varje medarbetare förstår grunderna för hur dennes lön är bestämd, både vad gäller ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med uppgifterna, samt vad gäller medarbetarens skicklighet

och resultat vid utförandet av arbetsuppgifterna. Lönesättande chef ansvarar för att varje medarbetare förstår hur denne individuellt bör agera för att skapa förutsättningar för en individuell löneutveckling. Därför genomförs individuella utvecklingssamtal där det bland annat sätts individuella utvecklingsmål som sedan utvärderas vid lönerrevisionstillfället företrädesvis genom tillämpning av lönesättande samtal (om möjligt) och i annat fall vid lönesamtal och återkopplingsamtal. Lönesättande chef är ansvarig för att medarbetares löner är sakligt bestämda och förankrade i syfte att osakliga löneskillnader inte ska uppstå.

Lönekriterier

Lönekriterierna är generella och universitetsgemensamma och ska utgöra utgångspunkten för generell bedömning av alla medarbetares prestation vid Göteborgs universitet. För de allra flesta verksamheterna behöver dessa generella kriterier konkretiseras givet olika personalkategoriernas specifika förutsättningar. För universitetets läroanställningar ska finnas fungerande meritportföljssystem som ytterligare komplement av lönekriterier där särskilt förmågor som vetenskaplig, konstnärlig och pedagogisk skicklighet tydliggörs.

För alla medarbetare vid Göteborgs universitet gäller generellt:

- Att som medarbetare ha den kunskap och utbildning som krävs för arbetsuppgifterna. Att ta ansvar för sitt lärande och sin utveckling och kunna dela med sig av sin kunskap och erfarenhet.
- Att som medarbetare ha en förmåga att hantera många uppgifter och roller och att kunna acceptera förändrade förutsättningar. Att arbetet präglas av engagemang och kvalitet. Att ansvara för att söka den kunskap och det stöd som behövs för att lösa uppgiften. I ansvaret ingår att företräda såväl den egna verksamheten som hela universitetet. God prestationsförmåga, initiativkraft och saklighet kännetecknar arbetet.
- Att som medarbetare medverka genom sitt förhållningssätt till en öppen dialog och en vilja till samarbete. Arbetet utgår från respekt för kollegor och förståelse för att det finns olika roller i verksamheten. Att ha ett utvecklingsinriktat förhållningssätt till både arbetsmetoder och rollen som medarbetare

För chefer vid Göteborgs universitet gäller dessutom följande:

- Att som LEDARE vara en förebild och ett föredöme. Ledarskapet präglas av att möta medarbetare med respekt och intresse, ge stöd och skapa förutsättningar för deras utveckling. Leda medarbetarna bl.a. genom att se till att det finns mål för verksamheten och att medarbetarna får ta ansvar efter sin kunskap och kompetens. Att vara skicklig på att kommunicera och utveckla samt ge medarbetarna en bra återkoppling.
- Att som VERKSAMHETSFÖRETRÄDARE ansvara för att både planera och utveckla verksamheten. I rollen ingår att ansvara för att företräda såväl den egna organisationen som hela universitetet; nationellt och internationellt. Att ha ett ansvar och en förmåga för att samarbeta samtidigt som att kunna prioritera, hantera problem, fatta beslut, verkställa och följa upp dessa.
- Att som ARBETSGIVARFÖRETRÄDARE representera både den egna organisationen samt universitetet gentemot medarbetarna. Att ha kunskap om aktuella lagar, avtal, riktlinjer och andra styrdokument. Ansvara för att ge medarbetarna lika rättigheter och möjligheter i arbetet samt informera om deras skyldigheter.