

NEWMANINSTITUTET
HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Dokumentstyp: Rutindokument

Beslutsfattare: Rektor

Beslutsdatum: 2022-01-12

Reviderad: 2023-08-30

Dokumentansvarig: Högskoledirektör.

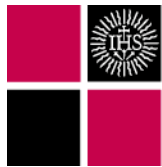
Riktlinjer för lönesättning och lönerevision vid Newmaninstitutet





Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Grundläggande principer avseende NI:s lönepolitik	3
Lönesättning	4
<i>Lönesättningsansvar</i>	<i>5</i>
Lönekriterier	5
<i>Lönekriterier för teknisk/administrativ personal.....</i>	<i>6</i>
<i>Lönekriterier för undervisande och forskande personal.....</i>	<i>7</i>
<i>Lönekriterier för områdesansvariga</i>	<i>8</i>
Lönesamtal	9
<i>Bedömningsverktyg för lönerevision vid lönesamtal.....</i>	<i>9</i>



Inledning

Syftet med Newmaninstitutets (NI:s) *Riktlinjer för lönesättning och lönerevision* är att definiera NI:s lönepolitik genom att förtydliga vilka lönekriterier och prestationer NI som arbetsgivare beaktar och värderar vid lönesättning och lönerevision. Bedömningsgrunder som påverkar individuell lönesättning och tas i beaktande vid rekrytering och anställning finns även beskrivna i *Anställningsordning vid Newmaninstitutet*.

Grundläggande principer avseende NI:s lönepolitik

NI ska i sin lönepolitik sträva efter:

- ***Trygga och långsiktiga anställningsförhållanden***

NI ser på sina medarbetare som sin främsta resurs och strävar efter att erbjuda dem en hälsosam och stimulerande arbetsmiljö, effektivt ledarskap, rättvis lönesättning utifrån sakliga grunder/förhållanden och långsiktiga investeringar i medarbetarnas kompetensutveckling.

- ***En rättvis och saklig lönesättning***

Ett korrekt löneläge ska åstadkommas genom tillämpning av individuell lönesättning. Individuell lönesättning innebär att lönesättning och löneutveckling sker utifrån medarbetarnas unika "profil" (dvs meriter och prestationer) vilket säkerställs bland annat genom regelbunden dialog mellan medarbetarna och NI. Dialogen omfattar både regelbundna framtidsytande och utvecklingsorienterade medarbetarsamtal och tillbakablickande och utvärderande lönesamtal. Samtalen underlättar tillämpning av relevanta lönekriterier i relation till verksamhetens mål samt en helhetsbedömning av medarbetarnas arbetsuppgifter, ansvar, kompetensutveckling och måluppfyllelse.



- ***En jämställd löneutveckling***

Samma lönesättningsprinciper ska gälla för samtliga medarbetare vid NI.

Löneskillnader ska kunna förklaras utifrån tydliga lönekriterier och kopplas till medarbetarnas individuella resultat och prestationer. Löneskillnader pga någon av diskrimineringsgrunderna är inte acceptabla och könsneutralitet i tillämpningen av lönekriterierna är en viktig utgångspunkt vid lönesättning. En jämställd löneutveckling ska säkerställas genom bland annat årliga lönekartläggningar. Vid lönesättning och lönejämförelse ska även förmåner utöver lön beaktas.

- ***Transparens***

Både NI:s lönesättande chef och medarbetare ska vara insatta i NI:s gällande riktlinjer som berör anställning och lön. För att den individuella lönesättningen inte ska uppfattas som arbiträr och slumpmässig är det väsentligt att medarbetarna är medvetna om lönesättningsprinciper vid NI. Det är lönesättande chef som ansvarar för att säkerställa att medarbetarna är medvetna om vilka lönekriterier och prestationer som beaktas och värderas av arbetsgivaren vid lönesättning samt lönerevision. Det är också lönesättande chef som ska säkerställa att erbjuden lön sakligt kan baseras på kriterierna och prestationerna. Transparens säkerställs också genom årliga lönekartläggningar som genomförs i samverkan med medarbetare representerade av ett arbetsmiljöombud.

Lönesättning

Lönesättning sker vid nyanställning eller som resultat av en lönerevision. För tidsbegränsat anställda räknas inte förlängning av anställningsavtal som nyanställning och skapar därmed inte automatiskt skäl för lönerevision. Detsamma gäller vid övergång från provanställning till tillsvidareanställning.

Vid lönerevisioner tar en översyn av varje medarbetares lön sin utgångspunkt i en utvärdering av arbetsuppgifterna utifrån sakliga grunder såsom ansvar, svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med uppgifterna, samt medarbetarens skicklighet och prestation.



Normalt ändras inte en medarbetares lön mellan fastställda lönerevisionstillfällen. Undantag kan uppstå då det har varit en väsentlig ändring gällande en medarbetares arbetsuppgifter. Exempelvis kan det gälla övergång till en annan befattning eller ändring av arbetsuppgifternas svårighetsgrad, komplexitet och ansvar inom ramen för befintlig anställning. Undantag kan även gälla situationer då lönen justeras på initiativ av NI som arbetsgivare, exempelvis som resultat av den årliga lönekartläggningen eller i syfte att behålla värdefull kompetens.

Lönesättningsansvar

Ansvarig för all lönesättning vid NI är rektor (lönesättande chef). Lönesättande chef ansvarar för att varje medarbetare är medveten om hur lönen är bestämd och hur hen bör agera för att skapa förutsättningar för en individuell löneutveckling (se ovan *Transparens*). För att åstadkomma detta genomförs årliga individuella medarbetarsamtal och, på medarbetares begäran, lönesamtal som används som verktyg vid målsättning och utvärdering i en dialog mellan NI och dess medarbetare (se nedan *Lönesamtal*). Lönesättande chef är ansvarig för att osakliga skillnader i medarbetarnas löner inte ska uppstå.

Lönekriterier

Vid NI finns lönekriterier för följande personalkategorier:

- Teknisk/administrativ personal
- Lärare och forskare
- Områdesansvariga medarbetare

Lönekriterierna vid NI ska utgöra utgångspunkten för generell bedömning av alla medarbetares skicklighet och prestation vid både lönesättning och lönerevision. Dessa allmänna kriterier kan vidare konkretiseras utifrån specifika förutsättningar som finns för olika personalkategorier. Exempelvis kan lönekriterier för läraranställningar kompletteras med ett bedömningssystem där förmågor som vetenskaplig och pedagogisk skicklighet tydliggörs, medan för områdesansvariga medarbetare kan ledningsskicklighet tas i beaktande (för bedömningsgrunder relevanta för olika läraranställningar se även *Anställningsordning vid Newmaninstitutet*).

Lönekriterierna utgör ett stöd till den lönesättande chefen och medarbetarna i dialogen om lön (se nedan *Lönesamtal*) och är ett verktyg för att chefen ska kunna göra en saklig bedömning av medarbetarnas prestationer och skicklighet inför lönerevisioner.

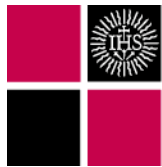
Allmänna lönekriterier vid NI sammanfattas i nedanstående tabell:

Ansvarstagande – möjliggör prestationer som bidrar till verksamhetens måluppfyllelse	Förmåga att ta initiativ, visa engagemang och ta ansvar i enlighet med definierade mandat och befogenheter
Problemlösning – möjliggör prestationer som bidrar till verksamhetsutveckling	Förmåga att självständigt och effektivt hitta lösningar i linje med verksamhetsmålen
Samarbetsförmåga – möjliggör prestationer som bidrar till en trygg och stimulerande arbets- och studiemiljö samt produktiv samverkan med det omgivande samhället	Förmåga att bygga och bibehålla interna och externa arbetsrelationer och nätverk, bemöta interna och externa kontakter på ett respektfullt sätt, vara behjälplig och dela med sig av sin kompetens, bidra till en öppen och trevlig stämning på arbetsplatsen, kommunicera positiv och negativ återkoppling på ett konstruktivt sätt
Strategisk förmåga - möjliggör prestationer som bidrar till NI:s verksamhet i sin helhet	Förmåga att ha helhetssyn, prioritera, se behov och komma med förslag på lösningar

Lönekriterier för teknisk/administrativ personal

Personalens administrativa skicklighet och prestationer bedöms bland annat genom förmågan att:

- planera, organisera och genomföra arbetet på ett effektivt, självständigt, samarbetsorienterat och mål- och kvalitetsmedvetet sätt inom givna tidsramar
- bidra till utveckling av effektiva arbetssätt
- bidra till egen kompetensutveckling
- vara flexibel vid ändrade arbetsförhållanden



Lönekriterier för undervisande och forskande personal

Undervisande och forskande personals skicklighet och prestationer bedöms bland annat genom förmågan att:

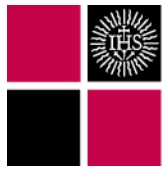
Avseende pedagogisk skicklighet

- planera, genomföra, utvärdera och förbättra utbildning och undervisning i enlighet med gällande riktlinjer
- bidra till utveckling av lärandemiljöer, undervisningsmaterial och läromedel
- handleda och examinera studenter på utbildningsnivåer relevanta för anställningen
- skapa engagemang och intresse för ämnet
- förankra undervisningen i forskning i det aktuella ämnet
- samverka med interna och externa aktörer inom högskolepedagogiska sammanhang
- ha ett reflekterande förhållningssätt till studenters lärande och den egna lärarrollen

Avseende vetenskaplig skicklighet

- planera och genomföra forskningsprojekt samt delta i och leda forskargrupper
- i konkurrens erhålla extern forskningsfinansiering
- interagera både inomvetenskapligt och med det omgivande samhället

Lönekriterier för undervisande personal kan när det anses lämpligt även användas vid bedömning av prestationer och skicklighet hos forskare. Lärare som är områdesansvariga bedöms även utifrån lönekriterier för områdesansvariga. Som prestationer inom forskning och undervisning bedöms även administrativa uppdrag kopplade till forskningen och undervisningen.



Lönekriterier för områdesansvariga

NI:s områdesansvariga saknar personalansvar men kan ha olika typer av ledningsansvar. Ledningsuppdrag kan gälla den akademiska utvecklingen av verksamheten och/eller förvaltning och administration. Lönekriterierna för områdesansvariga bestäms därmed i relation till de olika uppdragen som karaktäriserar dessa typer av ansvar. Områdesansvariga som tillhör undervisande och forskande personal bedöms även utifrån lönekriterierna för denna.

Områdesansvarigas ledningsskicklighet bedöms bland annat genom förmågan att:

- leda verksamheten mot NI:s strategiska och långsiktiga mål
- säkerställa rättssäkerhet och transparens av alla beslut genom att skapa tydliga roller, mandat och delegationsordningar samt kvalitetssäkrade interna processer
- säkerställa effektiv styrning av verksamheten
- samordna gruppens arbete
- skapa en trygg, jämlik och stimulerande arbetsmiljö med öppen och välkomnande stämning på arbetsplatsen
- motivera andra för att nå verksamhetens mål genom att skapa delaktighet och arbetsglädje
- attrahera, utveckla och behålla kompetens genom att bland annat vara lyhörd för arbetsmarknadens och medarbetarnas förhållanden samt skapa förutsättningar för medarbetarnas utveckling
- ge och ta emot positiv och negativ återkoppling samt hantera konflikter på ett effektivt och respektfullt sätt



Lönesamtal

Newmaninstitutet (NI) är en enskild utbildningsanordnare och inte bunden av kollektivavtal. Följaktligen tillämpas inte årlig lönerevision automatiskt utan lönerevisionen kan vara en följd av en individuell löneförhandling under ett utvärderande lönesamtal. Lönesamtalet sker efter medarbetarsamtalet, vanligen i april, och bokas på begäran av NI:s medarbetare med hjälp av administratör HR/ekonomi. Även medarbetare med tidsbegränsad anställningsform har rätt att begära lönesamtal. Resultat av lönesamtal dokumenteras skriftligt.

Syftet med samtalet är att:

- återkoppla till medarbetarsamtalet genom att följa upp och diskutera mål som var satta för medarbetaren
- diskutera lönesättande chefens bedömning av medarbetarens arbetsinsatser och uppnådda resultat (när det är lämpligt ska även närmaste områdesansvarigas bedömning inhämtas och tas i beaktande)
- diskutera medarbetarens löneutveckling
- lämna eventuellt förslag på ny lön inklusive motivering till denna sakligt baserat på relevanta lönekriterier och medarbetares prestationer.

Bedömningsverktyg för lönerevision vid lönesamtal

Nedanstående bedömningsskala utgör en av utgångspunkterna för saklig motivering av ny lön och används under lönesamtalen. Bedömningarna ska genomföras i relation till medarbetarnas arbetsroll och prestation under året före lönesamtalet.

Prestationsbedömning	Förklaring
Förebildlig	Beskriver prestationer som ger mervärde till verksamheten. Medarbetaren visar vilja och förmåga (enligt de lämpliga lönekriterierna) att prestera inom relevanta områden



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Positiv	Beskriver prestationer som överträffar förväntningarna utifrån de lönekriterier som tillämpas
Tillfredställande	Beskriver prestationer som uppfyller förväntningarna. Medarbetaren har erforderlig kunskap och förmåga och visar intresse för utveckling
Bristfällig	Beskriver prestationer som inte uppfyller förväntningarna och karakteriserar kunskap och förmåga som i någon aspekt behöver utvecklas