

Mittuniversitetets lönekriterier

Publicerad: 2020-03-02

Beslutsfattare: Anders Fällström

Handläggare: Helena Karlsson

Beslutsdatum: 2020-03-02

Giltighetstid: 2022-03-01

Sammanfattning: Mittuniversitetets lönekriterier används som utgångspunkt vid lönesättning av medarbetare. Lönekriterierna är befattningsrelaterade, individuella samt marknadsrelaterade. Vid lönesättning sker en samlad bedömning av samtliga lönekriterier.

Innehållsförteckning

Mittuniversitetets lönekriterier	3
Befattningsrelaterade lönekriterier	3
Individuella lönekriterier	4
Marknadsrelaterade lönekriterier	5

Lönekriterier

2020-02-26

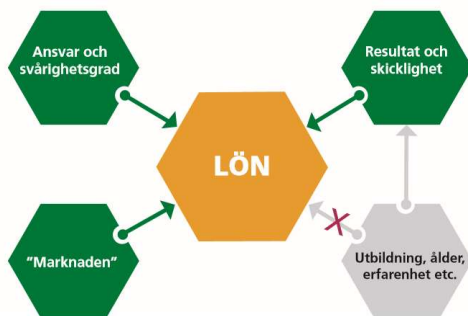
DNR: MIUN 2018/1756

Mittuniversitetets lönekriterier

Mittuniversitetets lönekriterier används som utgångspunkt vid lönesättning av medarbetare. Lönekriterierna är befattningsrelaterade, individuella samt marknadsrelaterade och är samma för alla medarbetare, oavsett befattning. Vid lönesättning sker en samlad bedömning av samtliga lönekriterier.

Den individuella lönesättningen utgår från ansvar och svårighetsgrad i arbetet samt medarbetarens resultat och skicklighet. Konkurrens på arbetsmarknaden kan bidra till att motivera löneskillnader. Utbildning, ålder och erfarenhet är faktorer som oftast påverkar ansvar, svårighetsgrad, resultat och skicklighet i arbetet. I lönerevisionen värderas resultat och skicklighet men inte utbildning, ålder och erfarenhet i sig.

Bilden nedan illustrerar detta.



Mittuniversitetets lönekriterier:

- Befattningsrelaterade kriterier
- Individuella kriterier
- Marknadsrelaterade kriterier

Befattningsrelaterade lönekriterier

Befattningsrelaterade kriterier handlar om hur stort ansvar medarbetaren har i sitt arbete och arbetets svårighetsgrad.

Arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad

Med svårighetsgrad menas de krav på kunskap, behörighet, erfarenhet och förmåga som krävs för att utföra arbetsuppgifterna i befattningen.

Ansvar i arbetet

Här avses graden av ansvar inom ramen för befattningen.

Lönekriterier

2020-02-26

DNR: MIUN 2018/1756

Individuella lönekriterier

Individuella kriterier handlar om medarbetaren och dennes bidrag till verksamheten.

Aktivt medarbetarskap

Ta ansvar för arbetsuppgifter genom att bidra till utveckling av verksamheten, leverera med kvalitet och i tid samt ansvara för personlig kompetensutveckling. Se vad som behöver göras och göra det. Ta ansvar för arbetskollaboratorer och arbetsmiljön genom att samarbeta, ge stöd och återkoppling på ett konstruktivt sätt samt ta ansvar för arbetsgivaren och verksamhetens mål och resultat genom att se sin del i verksamheten som helhet.

Utveckla verksamheten genom innovation och problemlösning, omvärldsbevaka för att förändra och utveckla verksamhet och uppdrag.

Resultat

Individuell prestation för att uppnå resultat i enlighet med uppsatta verksamhetsmål.

Exempelvis för forskare och lärare:

Framgångsrikt undervisningsarbete som bedöms bland annat genom resultat av pedagogisk skicklighet, engagemang i utbildningsplanering, administration och pedagogiskt utvecklingsarbete. Exempel kan det gälla att utveckla kurser, utveckla pedagogik samt att bidra till kollegor i lärarlaget.

Framgångsrikt forskningsarbete som bedöms bland annat genom förekomsten av nationell och internationell publicering i välrenommerade tidskrifter, vetenskapliga konferenser, bidra till att arrangera nationella och internationella konferenser, uppdrag i forskningsorganisationer, ansökan om forskningsmedel och handledning av forskarstudenter.

Framgångsrik handledning inom forskarutbildning som leder till licentiat- eller doktorsexamen, exempelvis att bidra till god arbetsmiljö för doktorander, att doktoranden blir klar i tid och håller god kvalitet i sitt forskningsarbete.

Exempelvis för TA-personal:

Proaktivt och lyhört stöd till verksamheten genom att ge stöd så att verksamheten kan agera i linje med gällande regelverk och lagstiftning. Leverera uppdrag enligt uppsatta mål och i tid. Dessutom utveckla stödprocesser så att de blir effektiva och enkla att använda för verksamheten.

Lönekriterier

2020-02-26

DNR: MIUN 2018/1756

Exempelvis för chefer:

Leda och styra för att effektivt nå uppsatta mål vilket innefattar förmåga att organisera arbetet, delegera och följa upp samt förmåga att kommunicera och föra dialog. En chef ska verka för ett aktivt medarbetarskap och säkerställa en god arbetsmiljö. I chefsrollen ingår att leva upp till de krav som gäller för lika villkor i arbetslivet och enligt diskrimineringslagen.

Att agera arbetsgivarföreträdare och leda genom att se helheten och stå upp för det gemensamma uppdraget och ha förmåga att leda i förändring.

Samverkan

Förmåga att samverka inom och utom avdelningen/institutionen, inom och utom det egna ämnet och mellan orter.

Samverka genom kontakter med näringsliv och andra aktörer utanför Mittuniversitetet.

Representera och verka för att stärka bilden av Mittuniversitetet som en attraktiv arbetsgivare i olika forum.

Exempelvis för forskare och lärare:

Aktiv medverkan såväl inom avdelningen som inom Mittuniversitetet i övrigt, exempelvis genom deltagande i olika nämnder, råd eller andra interna organ.

Omfattning av uppdrag inom myndigheter som exempelvis sakkunnig, fakultetsopponent, ledamot i betygsnämnd vid disputation eller andra uppdrag.

Marknadsrelaterade lönekriterier

Marknadsrelaterade kriterier handlar om tillgång och efterfrågan på arbetskraft. Det är inte bara medarbetarens arbetsuppgifter och resultat som påverkar lönen. Faktorer som tillgång och efterfrågan på arbetskraft liksom löneläget på övriga arbetsmarknaden har i många fall inflytande på lönen. Marknadslönen är det pris andra arbetsgivare är villiga att betala för en viss kompetens. En arbetsgivare behöver betala det pris som krävs för att tillhandahålla verksamheten den kompetens som krävs. Detta gäller såväl vid rekrytering som för att behålla nyckelkompetens i organisationen.