

## Lönepolicy vid Mittuniversitetet

**Publicerad:** 2023-09-19

**Beslutsfattare:** Anders Fällström.

**Ansvarig funktion:** HR-avdelningen

**Handläggare:** Camilla Enarsson och Christoffer Mikaelson

**Beslutsdatum:** 2023-09-19

**Giltighetstid:** Tillsvidare

**Senaste översyn:** 2023-09-19

**Sammanfattning:** Lönepolicyn ligger till grund för den lokala lönebildningen inom Mittuniversitetet.

**Tidigare versioner:** DNR: MIUN 2018/1755, 2018-09-14

# Lönepolicy vid Mittuniversitetet

## Grundläggande principer för lönebildning

Lönepolicyn bidrar till att verksamhetens mål uppnås. Den lokala lönebildningen är till för att attrahera och behålla den kompetens som behövs för att klara Mittuniversitetets uppdrag på kort och lång sikt.

Lönen är ett styrmedel för att stimulera medarbetare att nå de mål som finns för verksamheten. Mittuniversitetet tillämpar saklig lönesättning som bygger på strukturella och individuella grunder. Befattnings-, individrelaterade och marknadsmässiga kriterier samverkar och styr lönesättningen.

Med utgångspunkt i lönekriterierna sätts medarbetarnas löner som är individuellt bestämda och differentierade. Undantaget är doktorander som har en särskild struktur för lönesättning. För att kunna tillämpa individuell och differentierad lönesättning krävs kunskap om medarbetarnas prestation och en tydlig kommunikation mellan chef och medarbetare genom bland annat lönesamtal. Varje medarbetare ska veta vad som krävs för att påverka sin löneutveckling.

Lönekriterierna delas in i följande områden:

- Befattningsrelaterade kriterier beskriver hur stort ansvar en medarbetare har och svårighetsgraden i arbetet.
- Individuella kriterier beskriver medarbetarens prestation, resultat och skicklighet samt hur medarbetaren bidrar till verksamhetens måluppfyllelse.
- Marknadsrelaterade kriterier syftar till konkurrensen på arbetsmarknaden. Marknadsrelaterade kriterier som arbetsmarknadens värdering av en viss kompetens samt ersättningsbarhet kan motivera skillnader i lönesättning.

Vid nyrekrytering ska en medarbetares lön sättas utifrån den lönestruktur som finns för befattningen och den marknad som råder vid rekryteringstillfället.

Mittuniversitetet ska motverka löneglidning mellan lönerevisioner. Det innebär att löner endast i undantagsfall kan justeras mellan revisionstillfällen. Ett undantag kan vara en väsentlig förändring av ansvar eller en väsentlig förändring av svårighetsgrad i arbetet.

Mittuniversitetets strävar efter jämställda löner. Det innebär att det inte ska finnas osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringslagens grunder. Män och kvinnors löner och eventuella skillnader däremellan undersöks årligen genom lönekartläggning. Om osakliga löneskillnader identifieras ska en handlingsplan upprättas.