



## Riktlinjer för lönesättning

<b>Dokumenttyp</b>	Riktlinjer
<b>Beslutad av</b>	Rektor
<b>Beslutsdatum</b>	2023-12-12
<b>Diarienummer</b>	2951-1.1.2-2023
<b>Giltighetstid</b>	2024-01-01 – tills vidare
<b>Ersätter dokument</b>	Lönepolicy, dnr 1006/20/2009 samt beslutet Forskningsstöd till avgående dekaner och prefekter, dnr 1089/11/2006
<b>Ansvarig avdelning</b>	HR-avdelningen
<b>Beskrivning</b>	Dessa riktlinjer anger utgångspunkter för och tillämpning av Södertörns högskolas lönepolitik.

## Innehåll

Utgångspunkter.....	3
Lönapåverkande faktorer .....	3
Ansvar .....	4
Lönesättningstillfällen.....	4
Nyanställning .....	4
Lönerevision .....	4
Ny lön vid befordran eller ny kompetens .....	4
Återinträde efter längre tjänstledighet.....	5
Särskilda skäl.....	5
Lönetillägg .....	5

Södertörns högskolas medarbetare är vår viktigaste resurs och största investering. Lönepolitiken ska bidra till medarbetares motivation för att utföra goda arbetsprestationer, utveckla verksamheten och medverka till en god arbetsmiljö. Den ska även ge förutsättningar för högskolan att attrahera och behålla de medarbetare och som behövs för att verksamheten skall kunna hålla en hög standard och bedrivas på ett effektivt sätt. Lönepolitiken utgör en del av verksamhetsstyrningen.

## Utgångspunkter

De centrala löne- och förmånsavtalen (RALS/RALS-T) sätter ramarna för den lokala lönebildningen. Tillsammans med högskolans kompetensförsörjningsbehov, ekonomiska förutsättningar och mål utgör de utgångspunkter för ett lokalt lönebildningsarbete.

*”Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.”*

(RALS/RALS-T 5 §)

Lönerna ska vara individuella, ändamålsenligt differentierade och sakliga. Ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen ska vara grunder för lönesättningen.

Medarbetare och lönesättande chefer ska ha god kännedom om högskolans riktlinjer för lönesättning samt lönekriterier. Alla anställda ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin lön. Chefens förmåga att kommunicera mål och kriterier för lönesättning kopplat till skicklighet och resultat är avgörande för en sakligt grundad, individuell och differentierad lönesättning. Anställda ska i lönesättningen klart kunna se ett samband mellan uppnådda resultat och lön.

Osakliga löneskillnader som har samband med medarbetares kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuella läggning eller ålder, ska inte förekomma.

## Lönepåverkande faktorer

- Befattningens svårighetsgrad och ansvar
- Den enskildes personliga skicklighet
- Marknaden

- Övriga sakliga skäl. Exempel på detta är lön som fås i samband med befordran eller ny kompetens<sup>1</sup>.

## Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för lönepolitiken vid högskolan och fastställer riktlinjer för lönesättning. Rektor beslutar om ekonomiskt utrymme och strategiska avvägningar för lönerevisionerna.

HR-chefen fattar beslut om lönebildningsprocessens utformning och har ansvar för genomförande, samordning och uppföljning av lönerevisionen samt tecknar lokala kollektivavtal om lönerevisioner.

Chefer på alla nivåer har ett ansvar för att riktlinjerna för lönesättning och lönekriterierna blir omsatta i praktiken och kända av medarbetarna.

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna har gemensamt ansvar för att lönebildningsarbetet bedrivs i linje med intentionerna i RALS/RALS-T.

## Lönesättningstillfällen

### Nyanställning

Vid nyanställning sker lönesättning med utgångspunkt i arbetets svårighetsgrad, ansvar och krav samt individens tidigare kunskap och erfarenhet. Hänsyn tas även till marknaden och till högskolans lönestruktur.

### Lönerevision

Förutom utgångspunkterna i de centrala löne- och förmånsavtalen (RALS/RALS-T) är högskolans verksamhetskrav och ekonomiska situation viktiga förutsättningar. Vid lönerevisioner används Södertörns högskolas lönekriterier för bedömning av medarbetares resultat och skicklighet i förhållande till uppsatta mål.

### Ny lön vid befordran eller ny kompetens

Ny lön sätts under pågående anställning vid följande tillfällen:

- Befordran från adjunkt till lektor
- Befordran från biträdande lektor till lektor
- Befordran från lektor till professor
- Vid bedömd docentkompetens
- Vid bedömd pedagogisk meritering till meriterad lärare eller excellent lärare

---

<sup>1</sup> Se "Bilaga 1 "Lönesättning vid befordran, ny kompetens eller särskilda uppdrag"

## Återinträde efter längre tjänstledighet

En anställd som är ledig ska i normalfallet omfattas av lönerrevision, om det inte finns särskilda skäl för annat. I så fall ska frågan om en löneöversyn aktualiseras i samband med återgången till arbete. Vid avvägning mellan ny lön vid lönerrevision och/eller en löneöversyn vid återgång beaktas faktorer som ledighetens längd och tidpunkt för återgång i arbete<sup>2</sup>.

## Särskilda skäl

En medarbetares lön kan i undantagsfall justeras under pågående anställning, mellan lönerrevisioner, om arbetsgivaren anser att det finns skäl för det.<sup>3</sup> Ett sådant undantag kan vara när en medarbetare besitter en bristkompetens eller en nyckelkompetens som högskolan riskerar att mista till annan verksamhet utanför högskolan.

## Lönetillägg

I vissa fall kan lönetillägg fås för en viss tid och för vissa uppdrag, ansvarsområden och/eller arbetsuppgifter som ligger utanför en anställds ordinarie arbete<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Beslut fattas efter samråd med HR-avdelningen

<sup>3</sup> Beslut fattas efter samråd med HR-avdelningen

<sup>4</sup> Se "Bilaga 1 "Lönesättning vid befordran, ny kompetens eller särskilda uppdrag"



## Lönesättning vid befordran, ny kompetens och särskilda uppdrag

Denna bilaga till riktlinjer för lönesättning anger när och hur olika former av lönetillägg ska tillämpas inom Södertörns högskola och i vissa fall nivån för lönetillägg. Riktlinjerna innehåller även villkor för ändring av lön vid befordran och ny kompetens. Bilagan ska tillämpas för nya uppdrag från och med den 1 januari 2024.

### Lönesättning vid befordran

#### **Befordran från adjunkt till lektor**

När en anställd befordras från adjunkt till lektor ska lönen höjas med 2 600 kronor per månad.

#### **Befordran från lektor till professor**

När en anställd befordras från lektor till professor ska lönen höjas med 5 000 kronor per månad.

Beslut om ny lön gäller från och med månadsskiftet efter att den nya titeln erhållits.

*Att notera: När en anställd befordras från biträdande lektor till lektor sätts en ny individuell lön.*

### Lönesättning vid ny kompetens

#### **Vid bedömd docentkompetens**

När en anställd blivit bedömd som docentkompetent ska lönen höjas med 2 600 kronor per månad.

#### **Vid bedömd pedagogisk meritering till meriterad lärare eller excellent lärare**

När en anställd blivit bedömd som meriterad lärare eller som excellent lärare ska lönen höjas med 1 300 kronor per månad.

Beslut om ny lön gäller från och med månadsskiftet efter att den nya kompetensen erhållits.

## Lönesättning i särskilda uppdrag

Med särskilt uppdrag avses uppdrag som prorektor, vicerektor, dekan, prefekt, proprefekt, föreståndare för CBEES, avdelningsföreståndare, biträdande avdelningsföreståndare och biträdande akademisk ledare. I vissa fall kan lönetillägg erhållas även för annat särskilt uppdrag<sup>1</sup>. En anställd ska i normalfallet inte ha flera särskilda uppdrag samtidigt. Nedan anges utgångspunkter för uppdragstillägg för de vanligast förekommande uppdragen.

### **Prorektor (rektors ställföreträdare)**

Prorektor erhåller lönetillägg om 15 000 kr per månad.

### **Vicerektor**

Vicerektor erhåller lönetillägg om 10 000 kr per månad.

### **Dekan**

Dekan erhåller lönetillägg om 10 000 kr per månad.

### **Prefekt**

Prefekter erhåller lönetillägg om 10 000 kr per månad.

### **Föreståndare för CBEES**

Föreståndare för CBEES erhåller lönetillägg om 5 000 kr per månad.

### **Avdelningsföreståndare**

Avdelningsföreståndare erhåller lönetillägg om 5 000 kr per månad.

### **Proprefekt och biträdande avdelningsföreståndare**

Proprefekt och biträdande avdelningsföreståndare kan erhålla lönetillägg som fastställs efter genomgång av uppdragets omfattning och karaktär och i dialog med HR-avdelningen.

### **Vid avslutat uppdrag som dekan, prefekt, prorektor eller vicerektor**

Efter avslutat uppdrag som dekan, prefekt, prorektor eller vicerektor ges möjlighet till en månads forskningstid per år som prefektuppdraget varat, dock med en begränsning på maximalt 6 månaders forskningstid. Begränsningen av antal månader ska tillämpas för alla eventuella uppdrag sammantaget, historiska och framtida. All sådan forskningstid ska förbrukas inom 24 månader från det att uppdraget avslutats.

---

<sup>1</sup> Detta ska stämmas av med HR-avdelningen.