

LÖNEPOLICY

(2005-01-11)

Allmänt

Lönepolicyen bidrar till att verksamhetens mål nås. Målen finns dels övergripande i Högskolelagen och Högskoleförordningen med tillhörande förarbeten, dels i de övergripande mål som finns för Mittuniversitetet samt institutions- och avdelningsspecifika mål. För att på bästa sätt bidra till måluppfyllelsen måste lönepolitiken garantera en god personal- och kompetensförsörjning både på kort och lång sikt och motivera, engagera och utveckla medarbetarna till goda arbetsinsatser.

Det skall vara möjligt för den enskilde att påverka sin löneutveckling. Prefekten/chefen har ett stort ansvar

*att stimulera och stödja dessa insatser,
att genom medarbetarsamtal följa upp de individuella ansträngningarna,
att bedöma skickligheten hos lärare och administrativ personal,
att vid nyanställning informera den anställde om Mittuniversitetet lönepolitik samt att varje medarbetare, utifrån aktuella lönenivåer och senaste lönerevision, får en adekvat löneinplacering.*

Skillnader i lön p.g.a. ålder, kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller funktionshinder får ej förekomma

Den faktorplan Mittuniversitetet tagit fram för att genomföra systematisk lönekartläggning utifrån ett jämställdhetsperspektiv kan användas för att underlätta bedömning av arbetets svårighetsgrad samt för att höja kvaliteten i värderingsarbetet.

Vi måste kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner för i första hand individer/grupper som är särskilt konkurrensutsatta. För att möta förändringar i marknadslönesituationen krävs att vi har en god framförhållning och att vi är beredda att ompröva dess verkan på lönepolicyen och att detta kan vara en grund för differentierad lönesättning.



En sammanvägd bedömning bör, i huvudsak, grunda sig på våra lönekriterier och ställas i relation till den anställdes arbetsuppgifter. Den enskildes lön fastställs med utgångspunkt i förmågan att fullgöra sina arbetsuppgifter med hänsyn till deras art, svårighetsgrad, ansvar, kravnivå samt angivna kriterier och därmed utgöra grund för att lönen är individorienterad.

Lönepolicyn kompletteras med förhandlingsmål inför varje lönerevision. Lokalt avtal om lönerevision sluts mellan Mittuniversitetet och de lokala parterna.

Följande kriterier skall vara utgångspunkter för vår lönepolitik:

Ledarförmåga att på ett bra sätt leda institutioner, enheter, arbets- eller projektgrupper. Detta omfattar såväl förmågan att organisera arbetet som att kunna delegera, entusiasmera, stödja personal och skapa motivation för att nå uppsatta mål samt svara för att en god arbetsmiljö och att Mittuniversitetet lever upp till de krav som gäller ang lika villkor i arbetslivet.

Ansvarsförmåga avser att ta ansvar för mål, budget och resultat.

Initiativförmåga innebär att utveckla verksamheten genom idérikedom och problemlösning, att följa omvärlden för att förändra och utveckla verksamheten.

Förmåga att uppnå ett gott **resultat** enligt uppsatta verksamhetsmål.

Insatser för Mittuniversitetet visas genom medverkan i nämnd- och kommittéarbete, genom engagemang i ledningsfunktioner och i planerings- och utvecklingsarbete utifrån en helhetssyn.

Samverkan med det omgivande samhället visas genom kontakter med näringsliv och samhälle utanför Mittuniversitetet. Förmåga till samverkan inom och utom det egna ämnet, inom och utom den egna institutionen/avdelningen, mellan orter samt att aktivt bidra till att nätverksidéen hålls vid liv och utvecklas.

Psykosocial- och fysisk anspänning i arbetet.



Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

Teoretisk utbildning, formell utbildningsnivå samt förmåga att själv ta ansvar för sin egen kompetensutveckling.

Erfarenhetsvunnen kompetens d v s alla kunskaper och färdigheter utöver teoretisk utbildning som medarbetaren tillägnat sig och som bedöms relevant för anställningen.

Tillgång och efterfrågan på kompetens är faktorer som oundvikligen har betydelse för löneinplacering vid nyanställning samt fortsatt löneutveckling

För lärare gäller även:

Framgångsrikt undervisningsarbete mäts bl.a. genom resultat av kursutvärderingar, engagemang i utbildningsplanering, pedagogiskt utvecklingsarbete och läromedelsframställning.

Framgångsrikt forskningsarbete mäts bl.a. genom förekomsten av nationell och internationell publicering, vetenskapliga konferenser, uppdrag i forskningsorganisationer, ansökan om forskningsmedel och handledning av forskarstuderande.

Forskarutbildning som leder till licentiat- eller doktorsexamen. För samtliga anställda vid Mitthögskolan krävs social och kommunikativ förmåga som ger förutsättningar för samarbete såväl inom som utom den egna institutionen/avdelningen/organisationen. I detta ingår kunskap om Mittuniversitetet organisation samt förmågan att bygga nätverk.

Administrativt arbete visas genom aktiv medverkan såväl inom institutionen som inom Mittuniversitetet i övrigt.