

## Policy för löner

Lönepolitiken är en del av personalpolitiken och ska tillsammans med andra inslag i personalpolitiken vara sådan att Högskolan kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla den personal som behövs för att driva och utveckla verksamheten och för att nå uppsatta mål. Lönen är en av de faktorer som tillsammans med andra anställningsvillkor ger oss möjlighet att forma en konkurrenskraftig högskola. Vidare ska lönepolitiken vara sådan att Högskolans kvalitet och konkurrenskraft upprätthålls i det nationella och det internationella akademiska systemet.

Till grund för lönebildningen ligger Högskolans lönepolitik, de centrala avtalen och Högskolans ekonomiska förutsättningar.

### Lönekriterier ska vara väl kända

Högskoleverksamheten är starkt personalberoende och personalens kompetens och utvecklingsförmåga är därför av stor strategisk betydelse. Anställda vid Högskolan Dalarna ska lönesättas individuellt. Varje medarbetare ska veta hur den egna löneutvecklingen kan påverkas, därför måste gällande lönekriterier vara väl kända av medarbetarna. Chefer och ledare på alla nivåer ska vara väl förtrodda med gällande lönepolitik så att den får genomslagskraft i lönesättningen och därmed blir tydlig för de anställda.

Om alla andra förutsättningar är lika ska män och kvinnor ha lika lön. Lönepolitiken ska vara etniskt neutral och främja jämställdhet.

### Utgångspunkter för lönesättning

De principer och kriterier som gäller för lönebildningen och lönesättningen enligt avtal och Högskolans lönepolitik ska tillämpas vid all typ av lönesättning. Löneerbjudandet vid nyanställning ska grundas på den prestationsnivå den anställde kan bedömas ha efter introduktion. För redan anställd personal sker ändring av lönen vid de lönerevisionstillfällen som följer av centrala och lokala avtal. Detta gäller såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda, om inte annat överenskommit. Ny lön kan även erhållas vid byte av befattning, om den nya befattningen innebär att arbetsuppgifterna förändras i stor utsträckning, eller byte av arbetsuppgifter av väsentlig karaktär.

Det är närmaste personalansvarig chef som har ansvar för och uppgiften att värdera lönesättningen i förhållande till arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, formell kompetens, skicklighet och resultat samt marknadsrelaterade faktorer. Det är en sammantagen bedömning av kriterierna som ligger till grund för värderingen. Individuell lönesättning förutsätter årliga samtal mellan chef och medarbetare.

Doktorandanställningar inom Högskolan lönesätts med fastställd lönestege som grund.

I bilagan finns lönekriterier, som fortlöpande aktualiseras utifrån verksamhetens behov.