

# Lønpolitik

## Formål med lønpolitikken

Formålet med Roskilde Universitet lønpolitik er at sikre, at aflønningen af de ansatte fremmer universitetets undervisning, forskning, formidling og administration. Lønpolitikken skal desuden understøtte Strategi 2020.

For at lønpolitikken opfylder sit formål, er det væsentligt, at politikken dels skaber gode muligheder for at rekruttere og fastholde velkvalificerede medarbejdere og dels fungerer som motivationsfaktor for de ansatte (dog bør lønnen ikke være den tungest vejende motivationsfaktor). Roskilde Universitet ønsker at føre en åben og gennemskuelig lønpolitik. Dvs.:

- at fastsætte løn efter strukturer, som er fastlagt i aftaler mellem universitetet og personaleorganisationerne
- at fremme lokal løndannelse, så den indsigt i den enkelte medarbejders viden og kvalifikationer, som de enkelte organisatoriske enheder har, anvendes i udmøntningen af lønpolitikken
- at have en løbende dialog om og koordinering af, hvordan aftalerne mellem universitetet og personaleorganisationerne udmøntes i de enkelte organisatoriske enheder (med lønfastsættelseskompetence) på universitetet

## Særlige indsatsområder

Hovedsamarbejdsudvalget vedtager én gang årligt den overordnede proces og tidsplan for lønforhandlingerne. Hovedsamarbejdsudvalget har mulighed for at melde særlige tværgående indsatsområder ud for det pågældende år. En udmelding fra

Hovedsamarbejdsudvalget om særlige indsatsområder kan eksempelvis udmøntes i særligt øremærkede ressourcer.

De lokale (samarbejds-)udvalg fastsætter den lokale proces samt tidsplanen for de lokale lønforhandlinger. Hvis lokaludvalgene vedtager, at særlige områder skal prioriteres (fx at der skal fokuseres på lønudvikling hos en særlig personalegruppe eller særlige funktioner) meldes det ind til Hovedsamarbejdsudvalget

## Lønniveau

Der udarbejdes en årlig lønstatistik, som viser den summariske gennemsnitsløn og lønudvikling for faggrupper på Roskilde Universitet sammenlignet med tilsvarende faggrupper ved tilsvarende institutioner (typisk universiteter og andre højere læreranstalter). Statistikken drøftes i Hovedsamarbejdsudvalget. Roskilde Universitet ønsker at placere sig omkring gennemsnittet i sammenligningen med andre tilsvarende institutioner.

## Lønsamtaler

Medarbejderen kan anmode lederen om en lønsamtale. Ved en lønsamtale afstemmes medarbejderens og lederens forventninger til lønudvikling, men der er ikke tale om en egentlig lønforhandling. Lønforhandlingerne foregår mellem lederen og tillidsrepræsentanten.

---

Senest opdateret 11.08.2014 af [webmaster@ruc.dk](mailto:webmaster@ruc.dk)

---