

Riktlinjer för ersättning i samband med uppdrag på institutionsnivå

Beslut

Rektor beslutar

att fastställa riktlinjer för ersättning i samband med uppdrag på institutionsnivå enligt bilaga,

att upphäva beslut av den 5 november 2015 (SLU ua. 2016.1.1.1-4030),

att riktlinjerna börjar gälla för nya och förnyade uppdrag från och med 2022.

Redogörelse för ärendet

SLU har sedan 2015 haft gemensamma riktlinjer för ersättningar till de medarbetare som tilldelats uppdrag på institutionsnivå (prefekt, ställföreträdande prefekt och uppdrag under prefektnivå). En revidering av riktlinjerna inför tillträdet av nya uppdrag på institutionsnivå inför mandatperioden 2022-2025 har därför uppdaterats av personalavdelningen. Det i samråd med rektor och universitetsdirektören samt efter inhämtande av önskemål och synpunkter från fakultetsdirektörer och ledningsrådet. Det ledde fram till ett antal förändringar.

- Regler om repatriering gäller oavsett ålder. Tidigare åldersgräns 65 år har tagits bort.
- Regeln om repatriering för personal, vars anställning är 100% finansierad av statsanslag, har tagits bort.
- Uppdragstilläggen för prefekt har justerats.
- Rambeloppen för uppdragstilläggen för uppdrag under prefekt har förtydligats och justerats.
- Grupperna för medelantalet månadsanställda medarbetare har ändrats.

- Uppdragstillägget till ställföreträdande prefekt är ändrat (1500kr per månad oavsett medelantalet månadsanställda medarbetare) samt att uppdragstillägget ändras vid prefektens frånvaro under en längre period.
- Nytt stycke om övriga lönetillägg.

Information enligt MBL genomfördes den 22 mars 2022.

Motiv till beslutet

Motiven till beslutet är flera.

- Det är ett samlat dokument som hanterar såväl lönesättning, uppdragstillägg, verksamhetsstöd, lönejustering vid återgång och repatriering för den medarbetaren som utses till prefekt, liksom uppdragstillägg för ställföreträdande och uppdrag under prefektnivå.
- Att öka attraktiviteten och tydliggöra de ekonomiska premisserna för den medarbetaren som överväger att åta sig ett uppdrag på institutionsnivå.

Beslutets innebörd och bedömda konsekvenser

Beslutets innebär att SLU fortsatt kommer att ha en samlad, tydlig och gemensam modell för ersättningar i samband med uppdrag på institutionsnivå, både under pågående och efter avslutat uppdrag.

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Maria Knutson Wedel efter föredragning av HR-specialist Jenni Vahlström och i närvaro av universitetsdirektören Martin Melkersson.

Maria Knutson Wedel

Jenni Vahlström

Sändlista

Dekaner

Prefekter

Kopia för kännedom

Universitetsdirektör

Fakultetsdirektörer

Personaldirektör

Planeringschef

Akademisekreteraren

registrator@slu.se

reb@slu.se

Sakområde: Personal

Dokumenttyp: Riktlinjer
Beslutsfattare: Rektor
Avdelning/kansli: Personalavdelningen
Handläggare: Jenni Vahlström

Beslutsdatum: 2022-04-06
Träder i kraft: 2022-05-01
Giltighetstid: Tillsvidare
Bör uppdateras före: 2027-06-30

Dokument som upphävs: SLU ua.2015.1.1.1-4030

Bilaga till: Rektors beslut 2022-04-06

Riktlinje för ersättning i samband med uppdrag på institutionsnivå

Ett samlat dokument som hanterar såväl lönesättning och uppdragstillägg under tiden som uppdraget utförs, liksom lönejustering och repatriering i samband med att medarbetaren återgår till sina ordinarie arbetsuppgifter.

Beslut om uppdragstillägg som inte regleras i de av rektor fastställda riktlinjerna fattas av HR-specialist på uppdrag av rektor, dekan eller prefekt efter samråd med personaldirektören. Ett sådant beslut ska föregås av information till de fackliga organisationerna.

1. Prefekt

Den som utses till prefekt erhåller ett uppdragstillägg i enlighet med tabell 1.1 nedan. I samband med tillsättningen ses även grundlönen över för att säkerställa att den tillsammans med tillägget motsvarar de krav som ställs avseende komplexitet och ansvar. Uppdragstillägget¹ finansieras av institutionsgemensamma medel.

¹ Nivån på uppdragstillägget baseras på medelantalet månadsanställda medarbetare vid institutionen under det senaste kalenderåret. Om antalet medarbetare vid institutionen väsentligt förändras under uppdragsperioden kan en omprövning av uppdragstillägget ske vid nästkommande hel- eller halvårsskifte efter förslag från dekan och särskilt beslut av personaldirektör.

Medelantalet månadsanställda medarbetare	Uppdragstillägg per månad
-50	8 000 kr
51-75	10 000 kr
76-100	12 000 kr
101-139	13 500 kr
140-	15 000 kr
Tabell 1.1	

För att skapa bättre förutsättningar att upprätthålla den egna forskningsverksamheten under uppdraget kan verksamhetsstöd utbetalas. Nivån på ersättningen grundas på uppdragets omfattning². Justeringar i uppdragets omfattning under pågående uppdrag kan påverka ersättningen. Verksamhetsstöd finansieras av institutionsgemensamma medel. Beslut fattas av dekan efter samråd med personaldirektör.

1.1 När uppdraget upphör

I samband med att uppdraget som prefekt upphör görs en lönejustering, varvid viss del av uppdragstillägget omvandlas till lön; 25 % av uppdragstillägget om uppdraget haft minst tre års varaktighet och 50 % om uppdraget haft minst sex års varaktighet. Om mindre än två år återstår fram till pensionsåldern 65 år ska 50 % av uppdragstillägget omvandlas till lön om uppdraget varat i minst tre år, och hela uppdragstillägget omvandlas till lön om uppdraget varat i minst sex år.

Om medarbetaren efter avslutat uppdrag återgår till samma anställning som innan uppdraget tillförsäkras medarbetaren tid för egen kompetenskomplettering och forskning (s k repatriering) under 6 månader om uppdraget varat i minst tre år och under 12 månader om uppdraget varat i minst sex år. Medarbetarens heminstitution kompenseras för denna kostnad genom att den del av lönen som motsvarar det avslutade uppdragets omfattning finansieras med anslagsmedel på fakultetsnivå³. Regeln gäller inte personal vars anställning är 100% finansierad av statsanslag (SLU.ua 2017.1.1.1-2219, SLU.ua 2020.1.1.1-519).

Dekan kan besluta om avvikande repatrieringsregler, såsom utbetalning av verksamhetsstöd under en tid, om det finns särskilda omständigheter som talar för detta.

2. Ställföreträdande prefekt

Den som utses till ställföreträdande prefekt erhåller ett uppdragstillägg på 1500 kr per månad. Uppdragstillägget finansieras av institutionsgemensamma medel. Uppdrag som ställföreträdande prefekt innebär att träda in i prefektens frånvaro.

² Enligt dekanbeslut vid tillsättningen.

³ Enligt gällande SUHF-modell. Full kostnadstäckning.

Då ställföreträdande prefekt tjänstgör som prefekt under längre sammanhängande period än en månad ändras uppdragstilläggets storlek till att uppgå till 50 % av prefektens uppdragstillägg.

3. Uppdrag under prefektnivå

Den som får ett uppdrag under prefektnivå kan erhålla ett uppdragstillägg. Beslut fattas av prefekt efter samråd med HR-specialist. Den totala summan av uppdragstillägg vid samma institution får ej överskrida de rambelopp som anges i tabell 3.1 nedan. Rambeloppen innefattar uppdragstillägg som kan utgå till biträdande prefekter, utbildningsansvariga och avdelningschefer vid institutionen. Rambeloppet innefattar även en ansvarig för institutionens forskarutbildning (studierektor eller motsvande) enligt rektors delegationsordning (SLU.ua 2021.1.1-186). Uppdragstilläggen finansieras av institutionsgemensamma medel.

Medelantalet månadsanställda medarbetare	Rambelopp
-50	9 500 kr
51-75	14 000 kr
76-100	16 500 kr
101-139	19 000 kr
140-	21 500 kr
Tabell 3.1	

4. Övriga lönetillägg

En anställds vilja att åta sig och förmåga att ta ansvar för och prestera i förhållande till nya arbetsuppgifter och ansvarsområden ska bedömas och värderas i den återkommande lönerevisionen. Den lön en anställd vid SLU får varje månad är ersättning för utfört arbete. De arbetsuppgifter som ersättningen utgår för kan variera, både i antal och svårighetsgrad, och ansvarsområden kan tillkomma eller falla bort. Detta är en naturlig variation i de flesta arbeten.

I undantagsfall kan det finnas skäl för beslut om annat lönetillägg än för särskilt uppdrag när en anställd har tillfälliga arbetsuppgifter eller ansvar som ligger utanför ordinarie arbete. Ett lönetillägg är således alltid:

- Tidsbegränsat
- en kompensation för arbetsuppgifter och/eller ansvar som i normalfallet inte ingår i en anställds ordinarie arbete
- en ersättning som upphör när den anställda inte längre har uppdraget eller utför de arbetsuppgifter som lönetillägget avser.

Ett beslut om lönetillägg ska vara skriftligt, tidsbegränsat till som längst ett år och kan förlängas med som längst ett år i taget. I samband med eventuell förlängning och/eller i samband med lönerevision ska lönetillägget omprövas. Beslut sker i samråd med personaldirektör.

5. Avslut under uppdragstiden

Båda parter kan säga upp överenskommelsen om uppdragstillägg med en ömsesidig uppsägningstid om två månader.