

## STYRANDE DOKUMENT

Sakområde: Personal

Dokumenttyp: Riktlinjer  
Beslutsfattare: Rektor  
Avdelning/kansli: Personalavdelningen  
Handläggare: Cecilia Mårtas

Beslutsdatum: 2015-06-24  
Träder i kraft: 2015-07-01  
Giltighetstid: Tills vidare  
Bör uppdateras före: 2020-07-01

Ev dokument som upphävs: SLU ua 16.1-3921/06 bilaga 2

Bilaga till: Rektors beslut 2015-06-24

# Riktlinje för ersättning i samband med uppdrag på ledningsnivå

## 1. Prorektor (rektors ställföreträdare)

Den som utses till prorektor erhåller ett uppdragstillägg om lägst 20 000 kr per månad vid uppdrag på heltid. 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. Uppdragstillägget och den del av lönen som motsvarar uppdragets omfattning finansieras av universitetsgemensamma medel.

För att skapa bättre förutsättningar att upprätthålla den egna verksamheten vid heminstitutionen under uppdraget kan verksamhetsstöd utbetalas. Nivån på ersättningen grundas på uppdragets omfattning och innehavarens aktivitet vid heminstitutionen. Justeringar i uppdragets omfattning under pågående uppdrag kan påverka ersättningen. Verksamhetsstöd finansieras av universitetsgemensamma medel.

Beslut om uppdragstillägg och eventuellt verksamhetsstöd fattas av styrelsens ordförande efter samråd med rektor och personalchefen. Beslutet ska föregås av information till och eventuell förhandling med arbetstagarorganisationerna.

I samband med att uppdraget som prorektor 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 12 månader om uppdraget varat i minst tre år och under 18 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 av universitetsgemensamma medel. Regeln får tillämpas längst till och med den månad då medarbetaren fyller 65 år.

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

## 2. Vicerektor

Den som utses till vicerektor erhåller ett uppdragstillägg om lägst 18 000 kr per månad vid uppdrag på heltid. 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. Uppdragstillägget och den del av lönen som motsvarar uppdragets omfattning finansieras av universitetsgemensamma medel.

För att skapa bättre förutsättningar att upprätthålla den egna verksamheten vid heminstitutionen under uppdraget kan verksamhetsstöd utbetalas. Nivån på ersättningen grundas på uppdragets omfattning och innehavarens aktivitet vid heminstitutionen. Justeringar i uppdragets omfattning under pågående uppdrag kan påverka ersättningen. Verksamhetsstöden finansieras av universitetsgemensamma medel.

Beslut om uppdragstillägg och eventuellt verksamhetsstöd fattas av rektor efter samråd med personalchefen. Beslutet ska föregås av information till och eventuell förhandling med arbetstagarorganisationerna.

I samband med att uppdraget som vicerektor 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 12 månader om uppdraget varat i minst tre år och under 18 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 av universitetsgemensamma medel. Regeln får tillämpas längst till och med den månad då medarbetaren fyller 65 år.

Rektor kan besluta om avvikande repatrieringsregler, såsom utbetalning om verksamhetsstöd för viss tid, om det finns särskilda omständigheter som talar för detta.

### 3. Dekan

Den som utses till dekan erhåller ett uppdragstillägg om lägst 15 000 kr per månad vid uppdrag på heltid. 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. Uppdragstillägget och den del av lönen som motsvarar uppdragets omfattning finansieras av universitetsgemensamma medel.

För att skapa bättre förutsättningar att upprätthålla den egna verksamheten vid heminstitutionen under uppdraget kan verksamhetsstöd utbetalas. Nivån på ersättningen grundas på uppdragets omfattning och innehavarens aktivitet vid heminstitutionen. Justeringar i uppdragets omfattning under pågående uppdrag kan påverka ersättningen. Verksamhetsstöden finansieras av universitetsgemensamma medel.

Beslut om uppdragstillägg och eventuellt verksamhetsstöd fattas av rektor efter samråd med personalchefen. Beslutet ska föregås av information till och eventuell förhandling med arbetstagarorganisationerna. Uppdraget ska enligt rektorsbeslut (Dnr SLU ua 2013.1.1.1-5596) förtydligas i skriftlig överenskommelse mellan rektor och dekan.

I samband med att uppdraget som dekan 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 12 månader om uppdraget varat i minst tre år och under 18 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 av universitetsgemensamma medel. Regeln får tillämpas längst till och med den månad då medarbetaren fyller 65 år.

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

#### 4. Prodekan

Den som utses till prodekan erhåller ett uppdragstillägg om för närvarande lägst 10 000 kr per månad vid uppdrag på heltid. 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. Uppdragstillägget och den del av lönen som motsvarar uppdragets omfattning finansieras av universitetsgemensamma medel.

För att skapa bättre förutsättningar att upprätthålla den egna verksamheten vid heminstitutionen under uppdraget kan verksamhetsstöd utbetalas. Nivån på ersättningen grundas på uppdragets omfattning och innehavarens aktivitet vid heminstitutionen. Justeringar i uppdragets omfattning under pågående uppdrag kan påverka ersättningen. Verksamhetsstöden finansieras av universitetsgemensamma medel.

Beslut om uppdragstillägg och eventuellt verksamhetsstöd fattas av rektor efter samråd med personalchefen. Beslutet ska föregås av information till och eventuell förhandling med arbetstagarorganisationerna.

I samband med att uppdraget som prodekan 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 12 månader om uppdraget varat i minst tre år och under 18 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 av universitetsgemensamma medel. Regeln får tillämpas längst till och med den månad då medarbetaren fyller 65 år.

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

Rektor

## BESLUT

2015-06-24

Sändlista

# Riktlinjer för ersättning i samband med uppdrag på ledningsnivå

## Beslut

Rektor beslutar:

att fastställa riktlinjer för ersättning i samband med uppdrag på ledningsnivå i enlighet med bilaga 1

## Redogörelse för ärendet

SLU har tidigare saknat gemensamma riktlinjer för ersättningar till de medarbetare som tilldelas uppdrag på ledningsnivå (prorektor, vice rektor och dekan). Vid många andra universitet finns en fastställd modell för ersättning under och efter avslutat uppdrag och det finns goda skäl att införa en liknande modell även vid SLU.

Ett samlat dokument som hanterar såväl lönesättning, uppdragstillägg och verksamhetsstöd under tiden som uppdraget utförs liksom lönejustering och repatriering i samband med att medarbetaren återgår till sina ordinarie arbetsuppgifter har därför utarbetats av personalavdelningen i samråd med rektor och universitetsdirektören.

Ärendet bereddes av ledningsrådet vid SLU den 18 maj 2015. Information enligt MBL genomfördes den 23 juni 2015.

## Motiv till beslutet

Motiven till beslutet är flera. Riktlinjerna införs i syfte att:

- upprätta ett samlat dokument som både hanterar ersättning under den tid som en medarbetare utför ett uppdrag på ledningsnivå liksom ersättning i samband med att medarbetaren återgår till sina ordinarie arbetsuppgifter
- skapa bättre förutsättningar för den medarbetare som åtar sig uppdrag på ledningsnivå att upprätthålla den egna verksamheten under uppdraget

liksom att underlätta återgången till den egna verksamheten efter slutfört uppdrag

- öka attraktiviteten och tydliggöra de ekonomiska premisserna för den medarbetare som överväger att åta sig ett uppdrag på ledningsnivå

## Beslutets innebörd och bedömda konsekvenser

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

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Lisa Sennerby Forsse efter föredragning av personalspecialist Cecilia Mårtas och i närvaro av universitetsdirektör Martin Melkersson

Lisa Sennerby Forsse

Cecilia Mårtas

## Sändlista

Prorektor

Vicerektorer

Dekaner

## Kopia för kännedom

Universitetsdirektören

Fakultetsdirektörer

Personalchefen

Akademisekreteraren