



Kungl. Konsthögskolans lönepolicy

Lönepolitiska mål

Lönepolitiken ska vara välkänd och förankrad inom Kungl. Konsthögskolan (KKH) och medverka till att KKH uppnår sina verksamhetsmål. Den ska bidra till att KKH kan rekrytera den kompetens som är nödvändig för en effektiv och väl fungerade verksamhet.

Lönepolitiken ska:

- vara sakligt grundad
- medverka till att målen för verksamheten nås
- bidra till en god personalförsörjning
- stimulera till engagemang och vilja till att utveckla både verksamheten och den egna kompetensen
- bidra till en lönestruktur som är differentierad utifrån ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt den anställdes skicklighet och resultat

Lönesättningen ska vara individuell och bidra till engagemang och goda arbetsresultat.

Lönepolitiskt ansvar

Rektor och förvaltningschef ansvarar för lönepolitikens genomförande och för en helhetsbedömning av lönebildningen. HR-chef svarar för att lönesättning, lönerevisioner och löneförhandlingar genomförs enligt gällande lönepolitik. Rektor, förvaltningschef, prefekter samt enhetschefer har ansvar att lönepolitiken blir omsatt i praktiken och känd av de anställda.

Lönekartläggning

Arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter ska i samverkan årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kön.

Lönesättningstillfällen:

- **Nyanställning**
Vid lönesättning av nyanställd görs en värdering av arbetsuppgifternas svårighetsgrad och ansvar samt den nyanställdes erfarenhet och kompetens med koppling till den aktuella befattningen. KKH ska kunna rekrytera den kompetens som är avgörande på kort och lång sikt och kunna erbjuda konkurrenskraftiga löner. Samtidigt ska även den interna lönestrukturen beaktas.
- **Byte av befattning**
När en arbetstagare byter från en befattning till en annan inom KKH gäller samma principer som vid nyanställning.

- **Löneökning vid speciella tillfällen**

Löneökning kan förekomma mellan lönerevisionerna om arbetsuppgifterna för en anställd har ändrats i väsentlig utsträckning.

Lönerevision

KKH:s lönerevisionsarbete utgår från Ramavtal om löner för arbetstagare inom det statliga området (RALS). Dessa ramavtal – RALS 2023–2025 för OFR/S samt RALS 2010-T för SACO-S - anger hur förberedelsearbete samt genomförande av lönerevision ska ske samt innehåller de övergripande kriterierna för individuell lönesättning. Ramavtalen har anpassats på myndighetsnivå genom löneprinciper och förtydligande av lönekriterier. Det är arbetsgivarens uppgift att realisera intentionerna i denna för KKH fastställda lönepolitik som omfattar alla anställda, såväl medlemmar i arbetstagarorganisationerna som icke anslutna. KKH:s övergripande verksamhetsmål ska brytas ned på individnivå och bedömas utifrån lönekriterierna.

För att lönerevisionen ska kunna genomföras med god kvalitet förutsätts en konstruktiv dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna samt mellan chefer och medarbetare.

Lönekriterier vid lönerevision

Följande lönekriterier ska beaktas vid KKH:

- Arbetsresultat
- Utveckla den egna kompetensen
- Samarbetsförmåga
- Bidra till en god arbetsmiljö
- Utveckling och initiativförmåga

Lönekriterierna anges utan inbördes rangordning.