

**ANVISNING**

Beslutsfattare
Förvaltningschef**Gäller från och med**

2018-06-01

Datum för beslut

2018-05-31

Diarienummer

V-2018-0482

Ansvarig avdelning

UF/PA

Anvisning om lönekriterier

Lönekriterierna bygger på de övergripande principer för lönesättning som framgår av de centrala ramavtalen (RALS/RALS-T) samt KTH:s riktlinje om lönebildning.

Utgångspunkter

Lönerna vid KTH ska vara sakliga individuella och differentierade. Lönesättning i lönerevisioner ska utgå från bedömning av anställdas skicklighet och resultat relaterat till de krav och det ansvar som arbetsuppgifterna ställer och i relation till verksamhetens mål.

KTH:s lönekriterier tydliggör vad KTH värderar vid lönesättning i lönerevisioner. Lönekriterierna utgör ett stöd till chefer och medarbetare i dialogen om lön och är ett verktyg för att chefer ska kunna göra en saklig bedömning av anställdas resultat och skicklighet inför lönerevisioner.

Lönesättande chefer ansvarar för att anställda får information om vad KTH värderar och bedömer vid lönesättning. För att den individuella lönesättningen ska få avsedd effekt för verksamheten och inte uppfattas som godtycklig är det av stor betydelse att lönesättande chef gör sakliga bedömningar.

Skicklighet och resultat bedöms genom tre lönekriterier för alla anställda (avsnitt 1) med tilläggsriterier för lärare och forskare (avsnitt 1.2) samt chefer med personalansvar (avsnitt 1.3). Utifrån bedömningsgrunderna (avsnitt 2) görs en sammanvägd bedömning.

1. Lönekriterier

Arbetsresultat och grad av skicklighet

Här avses bland annat visad förmåga att:

Inom planerad tid uppnå överenskomna arbetsresultat. Fokusera och avgränsa arbetet utifrån verksamhetsmålen. Förbättra metoder och arbetssätt. Ta egna initiativ och vara aktivt drivande i sitt arbete.

Samarbetsförmåga

Här avses bland annat visad förmåga att:

Samarbeta, ge god service och bemöta alla på ett respektfullt, positivt, och jämställt sätt utifrån lika villkor. Bidra till ett gott arbetsklimat. Dela med sig av sina egna kunskaper och erfarenheter.

Utveckling

Här avses bland annat visad förmåga att:

Ställa om sig till nya förutsättningar och situationer. Ta på sig nya arbetsuppgifter och förtroendeuppdrag samt utveckla den egna kompetensen. Bidra till utveckling av KTH:s verksamhet.

1.2. Tilläggsriterier för lärare och forskare

Pedagogisk skicklighet

Bedöms bland annat genom visad förmåga:

Att skapa, leda och utveckla sin undervisning för att på bästa sätt främja studentens lärande.

Att skapa engagemang och intresse för ämnet. Till pedagogiskt utvecklingsarbete och läromedelsframställning. Att handleda. Till jämställdhets- och inkluderingsperspektiv i undervisningen.

Vetenskaplig skicklighet

Bedöms bland annat genom:

Förmåga att söka och erhålla externa forskningsmedel. Graden av nationell och internationell publicering, kvalitativa och kvantitativa mått. Antal citeringar i nationell och internationella artiklar/publikationer, kvalitativa och kvantitativa mått. Uppdrag som sakkunnig, fakultetsopponent eller som ledamot i betygsnämnd vid disputation. Uppdrag i externa forskningsorganisationer. Gästforskning vid andra lärosäten nationellt och internationellt. Visad förmåga att förmedla forskningsinformation, populärvetenskapliga föreläsningar och framträdanden i massmedierna. Samverkan med externa partner.

1.3. Tilläggs-kriterier för chefer med personalansvar

Strategisk kompetens

Här avses bland annat visad förmåga att:

Leda verksamheten mot universitetets vision och mål. Tillämpa styrdokument, policier och kollektivavtal samt att utveckla verksamheten utifrån KTH:s utvecklingsplan. Arbeta, leda och fatta beslut i enlighet med KTH:s värdegrund. Attrahera, utveckla och behålla skickliga medarbetare.

Ledarförmåga

Här avses bland annat visad förmåga att:

Delegera och sörja för god kommunikation. Kontinuerligt ge konstruktiv återkoppling och skapa förutsättningar för medarbetares utveckling. Skapa engagemang och ge förutsättningar för en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Skapa ett gott arbetsklimat. Förebygga trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling och lösa konflikter. Bemöta medarbetarinitiativ och idéer på ett lyhört sätt.

Ekonomiskt och administrativt ansvarstagande

Här avses bland annat visad förmåga att:

Säkra verksamhetens ekonomiska styrning och uppföljning. Förstå, kommunicera och tillämpa styrdokument, policier och kollektivavtal. Utveckla och säkerställa strukturerade, effektiva och kvalitetssäkrade interna processer och metoder.

2. Sammanvägd bedömningsgrund av lönekriterier

En sammanvägd bedömning görs utifrån följande bedömningsgrunder:

Överträffar i de flesta avseenden de krav som ställs i befattningen och gör en utomordentlig arbetsinsats.

Uppfyller de krav som ställs i befattningen med marginal och gör en mycket bra arbetsinsats.

Uppfyller de krav som ställs i befattningen och gör en bra arbetsinsats.

Förbättring behövs i ett eller flera avseenden för att nå upp till de krav som ställs i befattningen.