



## RIKTLINJE

---

### Beslutsfattare

Rektor

---

## Gäller från och med

2018-06-11

---

### Datum för beslut

2018-05-07

---

## Diarienummer

V-2018-0155

---

### Ansvarig avdelning

UF/  
Personalavdelningen

---

## Riktlinje om lönebildning

### Sammanfattning

KTH:s lönepolitik ska stimulera till engagemang, utmärkta arbetsinsatser och till arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att KTH:s samlade resultat gynnas. Lönerna ska vara sakliga individuella och differentierade samt medverka till att KTH attraherar, rekryterar och utvecklar skickliga anställda. KTH ska främja alla anställdas lika möjligheter att påverka sin löneutveckling. Osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringsgrunderna får inte förekomma. Lönepolitiken ska vara känd och väl förankrad hos chefer och anställda.

### Lönebildning

Lönepolitiken ska stimulera till engagemang, utmärkta arbetsinsatser och arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att KTH:s samlade resultat gynnas. Lönepolitiken uttrycker de principer som KTH har vid lönesättning, vad KTH vill uppnå genom lönesättning och vilka villkor som gäller.

Lönerna ska vara sakliga, individuella och differentierade samt medverka till att KTH attraherar, rekryterar och utvecklar skickliga anställda. Den individuella lönesättningen är ett viktigt styrinstrument för att stimulera anställda till goda arbetsinsatser.

De centrala löneavtalen (RALS)<sup>1</sup> sätter ramarna för den lokala lönebildningen. Lönebildningen, liksom lönesättningen, medverkar till att KTH når målen för sin verksamhet och att denna bedrivs effektivt och rationellt<sup>2</sup>. Detta tillsammans med verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och behovet av kompetensförsörjning är utgångspunkter för ett framgångsrikt lokalt lönebildningsarbete.

### KTH:s målsättning

- KTH ska främja alla anställdas lika möjligheter att påverka sin löneutveckling. Varje anställd ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hen kan göra för att påverka sin lön<sup>3</sup>. Kopplingen mellan lön, motivation och arbetsresultat är en drivkraft för den anställde och skapar engagemang. Chefens förmåga att kommunicera mål och kriterier för lönesättning, kopplat till skicklighet och resultat, är avgörande för en saklig och differentierad lönesättning. Anställda ska i lönesättningen klart kunna se ett samband mellan uppnådda resultat och lön. Dialogen mellan chef och anställd ska leda till att den lön som fastställs i lönerevision uppfattas som en bekräftelse på det som har lyfts fram i dialog. Den anställde vet därmed vad hen kan göra för att påverka lönen.

---

<sup>1</sup> RALS 2010-T och RALS 2017-2020 (Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet)

<sup>2</sup> RALS 2010-T och RALS 2017-2020

<sup>3</sup> RALS 2010-T och RALS 2017-2020

- Osakliga löneskillnader utifrån diskrimineringsgrunderna<sup>4</sup> får inte förekomma. Vid lönesättning ska KTH särskilt uppmärksamma sitt ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag<sup>5</sup> och övergripande riktlinjer samt policies för jämställdhet, mångfald och lika villkor vid KTH.
- Lönestrukturen vid KTH ska vara marknadsanpassad så att KTH kan attrahera, rekrytera, utveckla och behålla skickliga anställda.
- Lönepolitiken ska medverka till att KTH når målen för sin verksamhet och ska vara känd och väl förankrad hos chefer och anställda.

## Lönesättning

### Individuell lönesättning

För att den individuella lönesättningen ska få avsedda effekter för verksamheten är det viktigt att lönesättande chef gör noggranna och sakliga avvägningar. Den individuella lönesättningen sker på eller vid skola eller motsvarande, med undantag vid nyanställning eller befordran till professor samt för doktorander. Individuell lönesättning förutsätter regelbundna samtal mellan chef och anställd i form av medarbetarsamtal och lönesamtal/lönesättande samtal. Inget av dessa samtal ska dock betraktas som en löneförhandling.

Den individuella lönesättningen bygger på bedömning av följande kriterier<sup>6</sup>:

- Ansvar.
- Arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna.
- Skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

### Tillämpning av lönekriterier

Lönekriterier som är relevanta utifrån verksamhetens mål och olika personalkategorier förankras i verksamheten. De ska ses som ett verktyg för chefen i arbetet med att göra sakliga bedömningar av anställdas skicklighet och resultat samt utgör ett stöd för chef och anställd i dialogen om lön.

### Lönesättning sker alltid vid

- Nyanställning
- Lönerrevision

### Förnyad lönesättning kan ske vid

- Befordran till professor.
- Befordran till lektor.
- Övergång från provanställning till tillsvidareanställning.

---

<sup>4</sup> Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder.

<sup>5</sup> Diskrimineringslagen

<sup>6</sup> RALS 2010-T och RALS 2017-2020

- Återinträde efter längre tjänstledighet.
- Annan tidsbegränsad anställning inom KTH.

### **Förändring av lön under pågående avtalsperiod**

Under pågående avtalsperiod kan lönen förändras bara i undantagsfall och efter samråd med personalchef eller den/de som personalchefen utser<sup>7</sup>.

- Löneöversyn för anställd vars arbetsinnehåll väsentligt förändrats  
Förhållanden som ska beaktas är väsentlig förändring i arbetsuppgifternas bredd och djup, ökat ansvar och ökade befogenheter eller annan väsentlig omständighet som utgör ett mervärde för KTH. Det gäller exempelvis personal- och budgetansvar, projektledning eller ökat verksamhetsansvar.
- Lönetillägg  
Används endast för tidsbegränsade uppdrag under särskilda förhållanden, exempelvis vid tidsbegränsade chef-/ledningsuppdrag eller vid tidsbegränsade uppdrag med arbetsuppgifter av betydligt högre svårighetsgrad. KTH har en restriktiv inställning till lönetillägg. Lönen ska relatera till alla de arbetsuppgifter som ligger inom anställningen.
- Marknadsläge  
Om en anställd med särskild nyckelkompetens av central betydelse för KTH är på väg att lämna KTH för andra utmaningar kan man bedöma yttre faktorer som marknadskänslighet och rekryteringsläge. Marknadskänsligheten vid lönejustering ska användas med stor restriktivitet.

### **Lönesättning enligt lokala kollektivavtal**

Ersättningar enligt lokala kollektivavtal, som exempelvis doktorandstege, OB (obekvämsstillägg), beredskapstillägg och timlöner för extra personal som ska vara lika oavsett skola, förhandlas centralt av personalavdelningen.

---

<sup>7</sup> Delegationsordningen