



Kungl. Musikhögskolan i Stockholm

Policy för lönesättning

Policy beslutad av rektor 2008-02-11

Ersätter policy fastställd 1996-03-22,

senast ändrad 2002-10-08

Dnr 08/36

Kungl. Musikhögskolan i Stockholm

Besöksadress: Valhallavägen 105

Postadress: Box 27711, 115 91 Stockholm

Tel: 08-16 18 00

Fax: 08-664 14 24

E-post: info@kmh.se

www.kmh.se

Policy för lönesättning

Policy beslutad av rektor 2008-02-11

Ersätter policy fastställd 1996-03-22, senast ändrad 2002-10-08

Bakgrund - centralt överenskomna principer m.m.

I Ramavtal 2007-2010 har de statliga avtalsparterna enats om vissa principer för lönesättning och lokal lönebildning enligt följande.

”Gemensamma löneprinciper

Lönebildning och lönesättning ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet samt uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser.

En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen. Lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper. En väl utvecklad lönesättning som utgår från sakliga grunder är betydelsefull för en ändamålsenlig differentiering av lönerna.”

”Lokal lönebildning

Arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen ska så snart som det centrala löneavtalet är träffat gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden. Arbetet ska ha en övergripande och långsiktig inriktning och syfta till att skapa en förtroendefull dialog mellan parterna, präglad av öppenhet och respekt. I arbetet kan parterna söka stöd hos Samarbetsrådet.

En väl fungerande lokal lönebildning bör på ett naturligt sätt knyta an till arbetsgivarens planering och uppföljning av verksamhet och ekonomi. Den förutsätter att lokala parter genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna enligt 5 § ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet mot bakgrund av verksamhetens krav, ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov. I arbetet ska parterna sträva efter att så långt som möjligt uppnå samsyn. Arbetsgivaren har inför det gemensamma arbetet att tydliggöra hur arbetsgivarens ansvar och befogenheter utövas. I de fall lönesättande samtal tillämpas ska arbetsgivaren ange vilka chefer som har befogenhet att tillämpa dessa.

Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Det gemensamma arbetet under avtalsperioden ska ta tillvara de erfarenheter som görs i samband med förberedelserna inför och genomförandet av lönerrevisionerna.

De lokala parterna har vid tillämpningen av löneprinciperna att särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att ta ställning till principerna för lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Av Samarbetsavtalet framgår, och genom detta ramavtal lägger de centrala parterna grunden för, att sådana anställningsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna ändras i samband med lönerrevision så att det ekonomiska värdet villkoren representerar kommer till bättre nytta. I samband med planeringen av det lokala lönebildningsarbetet kan parterna även planera en gemensam granskning av övriga anställningsvillkor, i syfte att pröva om dessa villkor är väl anpassade till verksamhetens krav eller om de bör ersättas av andra villkor som bättre motsvarar dessa krav.”

KMH:s policy

Mot ovanstående bakgrund ska lönesättning vid nyanställning och lönerevision vid Kungl. Musikhögskolan (KMH) ske enligt vad som sägs här nedan.

Lönesättningen ska

- vara saklig,
- uppfattas som rättvis i förhållande till arbetsresultat och arbetsinsatser,
- bidra till att motivera, engagera och utveckla medarbetare till goda arbetsinsatser samt
- bidra till att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Lönesättning vid nyanställning:

Vid nyanställning grundas lönen på en sammanvägning av följande faktorer:

- en värdering av anställningen med avseende på ansvar, svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, t.ex. utbildning och erfarenhet,
- marknadsläget,
- ekonomiska förutsättningar och lönesättning för motsvarande arbete inom KMH samt
- individuell bedömning av den nyanställdes skicklighet.

Lönesättning vid lönerevision:

Vid lönerevision sker värderingar och analyser som vid nyanställning samt en individuell bedömning enligt nedanstående. I avsnittet "Faktorer att beakta" utvecklas innebörden av de olika bedömningsgrunderna.

Grunder för individuell bedömning av lärare

Arbetsresultat

Läraren har

- inspirerat studenterna till en självständig konstnärlig och/eller pedagogisk utveckling
- aktivt stött studenternas lärande så att de uppnått eller överträffat kursmålen
- bidragit till utvecklingen av kurser och program
- haft ledningsansvar för och/eller genomfört konstnärligt utvecklingsarbete eller forskning
- (i förekommande fall) nått goda resultat som prefekt, studierektor, ämnesansvarig eller mentor

Arbetsinsatser

Läraren är

- omsorgsfull i genomförandet av sina arbetsuppgifter
- aktiv i både konstnärlig och pedagogisk vidareutveckling
- ansvarstagande i ledning och samverkan på institutionsnivå
- aktiv i beslutande organ, i samverkan inom KMH eller har andra uppgifter i planering och ledning
- aktiv i verksamheter som syftar till att förbättra KMH:s relationer med omvärlden
- aktiv i internationella sammanhang

Skicklighet

Läraren har

- formell kompetens som visats genom examen, befordran eller annan formaliserad prövning
- visat konstnärlig kompetens genom verksamhet inom eller utanför KMH
- hållit ekonomiska ramar och respekterat regler och rutiner
- visat kommunikationsförmåga och social kompetens

Grunder för individuell bedömning av teknisk/administrativ personal

Arbetsuppgifterna

Här uppmärksammas särskilt förändringar sedan föregående lönesättningsfall. Avgörande är graden av

- ansvar för verksamhet, personal, studenter eller ekonomi
- svårighet, komplexitet eller krav på viss skicklighet eller expertis

Arbetsinsatser

Den anställda har

- visat goda arbetsresultat och kvalitet i utfört arbete
- bidragit till ett effektivt resursutnyttjande
- medverkat till utvecklingen inom eller i anslutning till sitt ansvarsområde

Skicklighet

Den anställda har

- för arbetet relevant utbildning och/eller erfarenhet
- visat respekt för regler, rutiner och överenskommelser
- visat förmåga att arbeta självständigt och i grupp
- visat kommunikationsförmåga och social kompetens

Faktorer att beakta

Faktorer vid individuell bedömning av lärare

Arbetsresultat

- inspirerat studenterna till en självständig konstnärlig och/eller pedagogisk utveckling: resultat som går utanför de kortsiktiga kursmålen. Det rör sig alltså primärt om studentens personlighetsutveckling, mer än att nå vissa kunskaper och färdigheter.
- aktivt stött studenternas lärande så att de uppnått eller överträffat kursmålen: en genomtänkt och ambitiös pedagogisk gärning inom ramen för det uppdrag som kursplanen ger lärare och student.
- bidragit till utveckling av kurser och program: egen utveckling och beskrivning av kurser och program eller aktivt deltagande i arbetsgrupper med dessa uppgifter.
- haft ledningsansvar för och/eller genomfört konstnärligt utvecklingsarbete eller forskning: det konstnärliga utvecklingsarbetet eller forskningen bör ha givit publicerade resultat. Hur publiceringen skett påverkar bedömningen. Av särskilt värde är att ha erhållit extern finansiering.
- (i förekommande fall) nått goda resultat som prefekt, studierektor, ämnesansvarig eller mentor: avser resultat inom ansvarsområdet vad gäller såväl studie- och forskningsresultat och ekonomi som fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

Arbetsinsatser

- omsorgsfull i genomförandet av sina arbetsuppgifter: genomför undervisning och anslutande uppgifter inom givna tidsramar, ger väl förberedd undervisning.
- aktiv i både konstnärlig och pedagogisk vidareutveckling: deltar i studiedagar och kollegier, genomför utvecklingsprojekt.
- ansvarstagande i ledning och samverkan på institutionsnivå: åtar sig arbetsuppgifter för utveckling och ledning, deltar i möten och arbetsgrupper.
- aktiv i beslutande organ, i samverkan inom KMH eller har andra uppgifter i planering och ledning: vald till nämnd eller styrelse, deltar i kommittéer och arbetsgrupper.
- aktiv i verksamheter som syftar till att förbättra KMH:s relationer med omvärlden: håller kontakt med förutbildningar, bedriver konstnärlig verksamhet utanför KMH, deltar i aktiviteter för att få in externa medel.
- aktiv i internationella sammanhang: är aktiv i internationella konferenser och workshops, bedriver konstnärlig verksamhet, har förtroendeuppdrag i internationella organisationer.

Skicklighet

- formell kompetens: för lärare inom det konstnärliga området är kompetensnivåerna adjunkt, lektor och professor. Inom det vetenskapliga området tillkommer docentkompetens. Formell kompetens som markerats av andra organisationer än en högskola kan också åberopas, t.ex. utmärkelser från akademier.
- konstnärlig kompetens: kan också visas genom t.ex. offentliga framföranden, varvid evenemangets omfattning, konkurrensen om uppdraget och eventuell kritikerbedömning värderas.
- hållit ekonomiska ramar och respekterat regler och rutiner: en personlig egenskap som ökar lärarens värde som medarbetare inom KMH, den behöver inte ha prövats under den senaste revisionsperioden.
- kommunikationsförmåga och social kompetens: förmågan att med respekt för andra formulera sin egen ståndpunkt, bidra till att andras ståndpunkter klargörs och förstås samt att bidra till samhörighet och sammanhang för alla anställda vid KMH.

Faktorer vid individuell bedömning av teknisk/administrativ personal

Arbetsuppgifterna

Graden av

- ansvar för verksamhet, personal, studenter och/eller ekonomi: egna och medarbetares resultat, chef eller arbetsledare, servicefunktion eller budget-/attestansvar.
- svårighet, komplexitet eller krav på viss skicklighet eller expertis: vikt eller mängd av faktorer att avväga vid beslutsfattande, de krav på kunskaper och färdigheter som krävs för att fullgöra arbetsuppgifterna.

Arbetsinsatser

Den anställda har

- visat noggrannhet och god kvalitet i utfört arbete: i rutinarbete, problemlösning och arbetsledning.
- bidragit till ett effektivt resursutnyttjande: utfört egna arbetsuppgifter snabbt och väl, tydlig tillgänglighet på KMH, underlättat för andra som deltar i processerna och deltagit i samverkansaktiviteter.
- medverkat till utvecklingen inom eller i anslutning till sitt ansvarsområde: infört nya eller effektiviserade processer.

Skicklighet

Den anställda har

- för arbetet relevant utbildning och/eller erfarenhet: gymnasium, högskola, examen; tid med motsvarande arbetsuppgifter.
- visat respekt för regler, rutiner och överenskommelser:
- visat förmåga att arbeta självständigt och i grupp: tagit ansvar för sina arbetsuppgifter, identifierat och löst problem, gjort egna (korrekta) prioriteringar, skött sin del av informationsflödet i gruppen.
- kommunikationsförmåga och social kompetens: förmåga att med respekt för andra formulera sin egen ståndpunkt, bidra till att andras ståndpunkter klargörs och blir förstådda samt att bidra till samhörighet och sammanhang för alla anställda vid KMH.

.....
Johannes Johansson
Rektor

.....
Gun Andersson
Personalchef