
Lönepolicy för Svenska kyrkan i Mellösa

Beslutad av kyrkorådet 2020-09-15

Innehållsförteckning

1 Inledning	3
1.1 Syfte	3
1.2 Allmänna principer	3
1.3 Lönesättning vid nyanställning	3
1.4 Löneöversyn	3
1.5 Riktlinjer	4
2 Riktlinjer för lönesättning i Mellösa församling	4
2.1 Allmänna principer	4
2.2 Lönesättning vid väsentligt förändrade arbetsuppgifter	4
2.3 Lönesamtal vid löneöversyn	5
2.4 Principer vid löneöversyn	5
2.5 Förhandlingsplan	6

LÖNEPOLICY FÖR MELLÖSA FÖRSAMING

1.1 SYFTE

Lönepolicy syftar till att

- Ge alla anställda samt sökande till tjänster i församlingen information om vilka principer som gäller för lönesättning i Mellösa församling
- Ge ansvariga stöd och vägledning inför beslut om lönesättning vid anställning

1.2 ALLMÄNNA PRINCIPER

Mellösa församling vill som arbetsgivare bedriva en lönepolitik som stimulerar till verksamhetsförbättring och måluppfyllelse

- Lönesättningen skall vara ett instrument för att förbättra, utveckla och effektivisera både de individuella arbetsinsatserna och verksamheten i sin helhet
- Goda arbetsinsatser skall återspegla sig i bl.a. lönesättningen och därmed skapa engagemang och arbetstillfredsställelse bland arbetstagarna.
- Lönesättningen skall uppfattas som rättvis, dvs. vara fri från värderingar kopplade till kön, ålder eller etnisk tillhörighet. Den skall vara konsekvent och tillämpas på samma sätt för all personal.
- Inom avtalets ram bör lönespridningen öka och vara sådan att arbetstagaren kan förvänta sig en löneutveckling inom sitt yrke.

1.3 LÖNESÄTTNING VID NYANSTÄLLNING

- Kyrkorådet, eller den som genom delegation fått kyrkorådets bemyndigande, beslutar om lön för nyanställd personal.
- Arbetstagare som fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter kan få lönesättningen omprövad under löpande avtalsperiod.
- Vid lönesättning ska hänsyn tas till den anställde, tjänsten och yttre faktorer.

1.4 LÖNEÖVERSYN

- Löneöversynsförhandlingar genomförs snarast efter det att centralt avtal träffats.
- Inför de lokala förhandlingar ska kyrkorådet, eller annat organ som rådet utser, utifrån avtalen diskutera förhandlingsutrymme, fördelningsprinciper, kriterier mm.
- Förutsättningarna för förhandlingarna och församlingens utgångspunkter ska göras kända för all personal.

1.5 RIKTLINJER

Lönepolicyn konkretiseras i "Riktlinjer för lönesättning i Mellösa församling", vilka ska ses över och revideras inför varje ny avtalsperiod.

2 RIKTLINJER FÖR LÖNESÄTTNING I MELLÖSA FÖRSAMLING

Förutom vad som sägs i "Lönepolicy för Mellösa församling" gäller följande riktlinjer fram till dess ett nytt avtal tecknas mellan de centrala parterna.

2.1 ALLMÄNNA PRINCIPER

Församlingens strävan är att alla anställda ska kunna uppfatta lönesättningen som rättvis, genomtänkt och konsekvent.

Avtalens utgångspunkter, gemensamma grunder och grundläggande principer ska göras kända för all personal. På samma sätt ska arbetsgivarens ställningstagande till förhandlingsutrymme, fördelningsprinciper, kriterier för bedömning av arbetsinsatser, prioriterade grupper etc vara kända för personalen.

Lönejusteringar ska göras i samband med löneöversynsförhandlingar eller när arbetstagare fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter.

Tillfälliga lönetillägg kan endast komma ifråga under begränsad tid och för mycket speciella uppdrag utöver ordinarie arbetsuppgifter.

2.2 LÖNESÄTTNINGEN VID VÄSENTLIGT FÖRÄNDRADE ARBETSUPPGIFTER

Vid fastställande av lön vid nyanställning, eller när arbetstagare fått väsentligt förändrade arbetsuppgifter ska hänsyn tas till:

- Kompetens (utbildning för och erfarenhet av arbetsuppgiften)
- Arbetets svårighetsgrad och komplexitet.
- Ansvar och befogenheter (verksamhets-, personal-, ekonomi-, system-, arbetsmiljö-, administrativt ansvar samt befogenhet att besluta inom dessa områden).
- Arbetsmiljö (fysisk, social och psykisk arbetsmiljö, arbetsbelastning, stress mm)
- Lönejämförelser (aktuell och relevant lönestatistik för likvärdiga arbeten samt det allmänna löneläget inom arbetslaget/gruppen).
- Marknadsläget för den kategori arbetstagare anställning gäller.

Ovanstående faktorer är inte rangordnade. Befogenhet att besluta om anställning innebär också befogenhet att besluta om lön utifrån dessa bedömningsgrunder.

2.3 LÖNESAMTAL INFÖR LÖNEÖVERSYN

Chefen har ansvar för lönesättningen. Ansvarig chef ska i samtal med medarbetare redogöra för kriterier vid lönesättning och klargöra vilka krav och förväntningar som ställs på henne eller honom. Chefen ska kunna förklara och motivera lönesättningen. Lönesättande chefer ska erbjudas stöd i lönesättningsfrågor för att öka sitt kunnande och stärkas i sin lönesättande uppgift. Arbetsgivaren har ansvar för att lönesättningen inte är diskriminerande i något avseende.

Inför löneöversynsförhandlingar gör en värdering av varje enskild arbetstagares arbetsinsats (se nedan). Allmänna lönefördelningsprinciper, vilka kriterier som gäller vid värderingen, hur värderingen görs och arbetsgivarens uppfattning om arbetstagarens arbetsinsats redovisas i de individuella samtalen.

Den anställde ska ges tillfälle att lämna synpunkter på arbetets innehåll, arbetsmiljö, kompetensutvecklingsbehov, arbetsledning och sin uppfattning om den egna arbetsinsatsen. Varje arbetstagare har rätt att få kännedom om vad som krävs för att kunna höja sin lön.

2.4 PRINCIPER VID LÖNEÖVERSYN

Lönen för arbetstagare i Mellösa församling ska vara individuell och differentierad.

Lönen ska vara ett resultat av:

- Arbetets svårighetsgrad och de krav som ställs på den anställde.
- Den anställdes arbetsinsatser och personliga kompetens, d.v.s. förmåga att tillämpa bl.a. utbildning och erfarenhet.

Vid bedömning av den enskilda arbetstagarens arbetsinsatser, d.v.s. prestationer och bidrag till verksamhetsförbättring samt personlig kompetens ska hänsyn tas till:

- Måluppfyllelse för arbetsuppgiften och verksamheten i stort
- Ansvarstagande för arbetsuppgiften och verksamheten i stort
- Samarbetsförmåga, vilja till samarbete (såväl intern som extern)
Förändringsvilja (flexibilitet, vilja och förmåga att gå in i nya uppgifter)
initiativförmåga (bidra till kvalitetshöjande åtgärder)
- Yrkeskompetens (ämnesskicklighet, specialkunskaper)
- Socialkompetens (lyhördhet, kunna sprida god stämning)

Dessa kriterier är inte rangordnade. Var och en av dessa kriterier kan ha olika betydelse och tyngd i olika tjänster. Vid lönesamtal ska dessa kriterier öppet redovisas och diskuteras.

Arbetsgivaren – ansvarig chef – gör en utvärdering av arbetstagarens insats för vart och ett av ovanstående kriterier i relation till de allmänna krav som ställs på befattningen.

Följande värderingsmodeller bör användas:

Mycket bra	=	Arbetstagaren utför sitt arbete mycket över normal/förväntad/godkänd insats
Bra	=	Arbetstagaren utför en normal /förväntad/godkänd insats
Ska förbättras	=	Arbetstagaren utför sitt arbete under normal/förväntad/godkänd insats

Anställd som aktivt och kontinuerligt bidrar till trivsel på arbetsplatsen och utveckling av verksamhet, organisation och arbetsmetoder bör uppmärksammas vid löneöversyn. Vidare prövas om tjänstens löneläge allmänt bör justeras.

2.5 FÖRHANDLINGSPLAN

Inför förhandlingarna under avtalsperioden utarbetas en plan som innehåller:

- Tidsplan för de diskussioner och beslut om principer, ramar mm som föregår förhandlingarna
- Tidsplan för lönesamtal, förhandlingar, utbetalning av ny lön samt uppföljning
- Genomgång av lönestatistik, varvid eventuella osakliga (t.ex. könsrelaterade) löneskillnader särskilt bör uppmärksammas och åtgärdas.