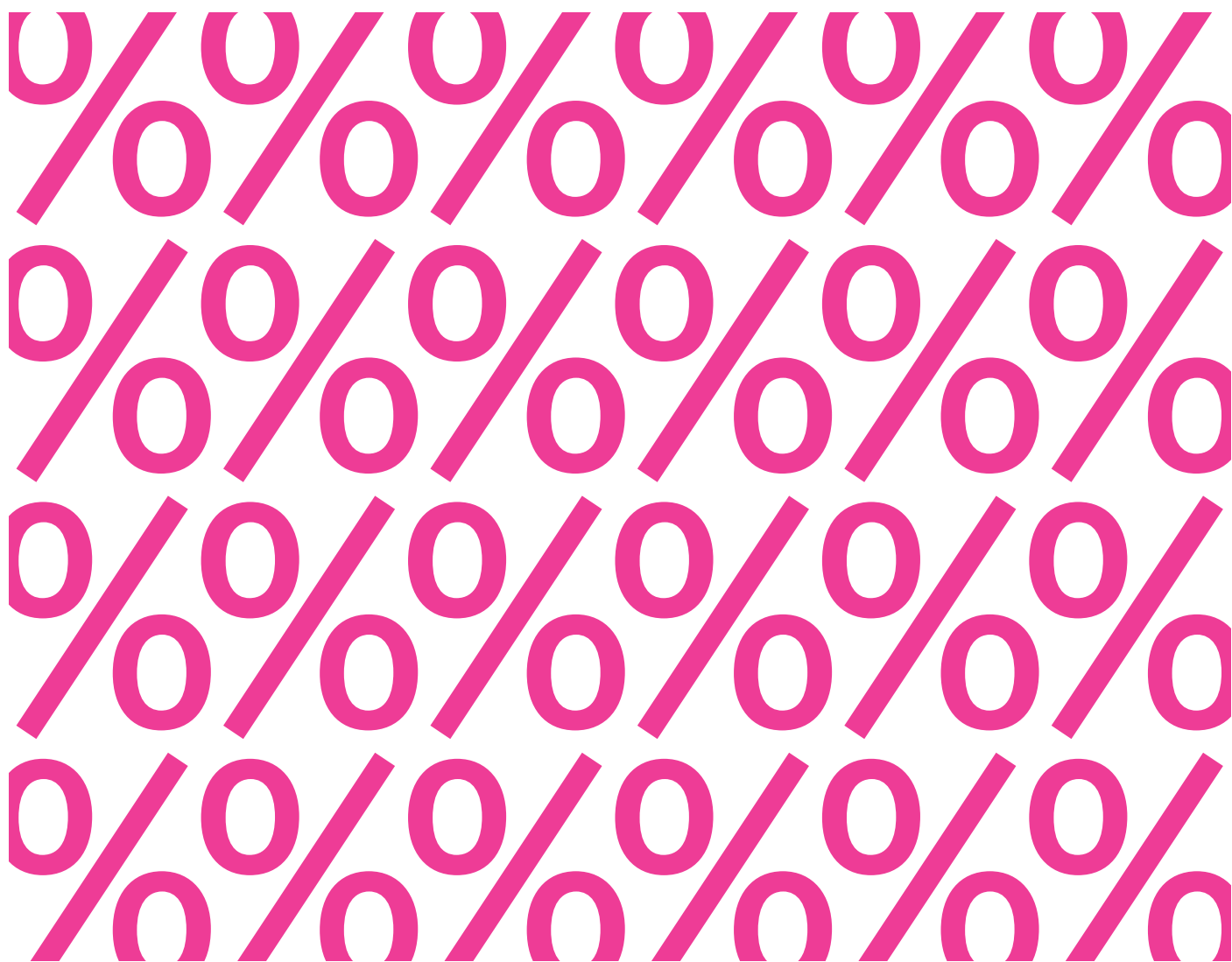


# Lönepolicy

med lönekriterier



## Lönepolicy med lönekriterier

Lön är arbetsgivarens ersättning och belöning till en anställd för utförda tjänster. Lön är därmed ett av flera medel för att nå uppsatta mål för verksamheten. Lönen skall stimulera till förbättringar, utveckling samt trygga personalförsörjning på såväl kort som lång sikt. En förutsättning för att Svenska kyrkan Sollentuna skall kunna behålla kompetent personal är att lönenivån och övriga anställningsvillkor är konkurrenskraftig.

Lönesättningen skall vara individuell och resultatnriktad. Det ska finnas en lönespridning som bl a kan leda till en utveckling av verksamheten.

Vid anställningstillfället skall eftersträvas att den nyanställde erhåller lön som motsvarar en marknadsanpassad lön i förhållande till kompetens och erfarenhet.

Efter nyanställningslönesättningen sker löneförändring endast vid löneöversynstillfällen enligt centralt avtal eller vid större förändring av arbetsuppgifterna.

Lön skall bestämmas oberoende av kön, etnisk-, politisk- eller facklig tillhörighet.

Lönepolicyn och lönekriterierna skall tydliggöras för alla anställda. Detta sker i samtal mellan chef och medarbetare. Detta samtal skall genomföras oberoende av om lönesättning sker vid lönesamtal eller vid facklig löneförhandling.

Lönen skall upplevas som rättvis, begriplig och beslutad på logiska grunder av alla anställda.

## Lönekriterier, Svenska kyrkan Sollentuna

<b>Lönekriterier</b>	<b>Definition</b>
<b>Utbildning/Kompetens</b>	Att i praktiken använda/dela med sig av sin utbildning. Lyhörd för nytänkande. Inneha vilja till kompetensutveckling.
<b>Samarbetsförmåga</b>	Att lyssna på andras åsikter och att kunna kompromissa, vara flexibel, men även kunna driva och förankra egna idéer och initiativ. Att tala med och inte om sina arbetskamrater och sin arbetsgivare. Att arbeta mot samma tydliga mål, vilket kan innebära att göra något annat än det jag vill.
<b>Kreativitet/Initiativ</b>	Förmåga att tänka nytt och se vad som behöver göras, förmåga att möta oväntade situationer och kunna lösa dem. Kunna ifrågasätta, föreslå avveckling lika väl som nystart av verksamheter. Vara aktiv på arbetsplatsen och bjuda på sig själv. Att bry sig om sitt arbete och ha en positiv inställning.

<b>Ansvarstagande</b>	Att arbeta självständigt, vara pålitlig och kunna se helheten. Att göra det man ska och stå för det. Beakta utökat ansvar/befogenhet under året. Att i sitt arbete möta problemställningar som inte är förväntade och som utbildningen inte alltid är relevant för, men ändå klara upp situationen och utföra arbetet.
<b>Social kompetens</b>	Förmåga att möta andra och att läsa av olika situationer. Våga vara medmänniska, vara lyhörd, inkännande. Vara ett ansikte utåt för såväl Svenska kyrkan som för Svenska kyrkan Sollentuna.
<b>Lednings- och inspirationsförmåga</b>	Att delegera, uppmuntra och få andra att växa. Att bry sig om, se, lyssna, entusiasmera och få gruppen att sträva mot samma mål.

*Fastställd 2006-04-03 KRA*