

## Lönepolicy

### Inledning

En förutsättning för en väl fungerande verksamhet är att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens för att uppnå verksamhetsmålen. För att uppnå detta krävs en väl genomtänkt lönepolicy som uttrycker församlingens värderingar i lönefrågor. Varje år genomförs en lönekartläggning för att undersöka och analysera om det finns osakliga löneskillnader.

### Syfte och mål

Syftet med lönepolicyn är att den skall leda till en lönebildning som medverkar till att församlingens verksamhetsmål uppnås och främjar effektivitet och arbetsglädje. Mot denna bakgrund ska lönesättningen vara individuell, differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Samma principer för lönesättning ska gälla för alla anställda och löneskillnaderna ska upplevas som motiverade och rättvisa samt stimulera till engagemang och utveckling.

### Principer vid lönesättning och löneöversyn

Alla medarbetare ska känna till grunderna för lönesättning och sambandet mellan arbetsresultat och den egna löneutvecklingen. Lönesamtal eller lönesättande samtal ska hållas en gång per år beroende på vad parterna kommer överens om. Samtalen ska genomföras på ett strukturerat sätt utifrån mallar för lönesamtal, där mål och prestation regelmässigt följer upp. Utöver i avtal överenskomna löneprinciper ska nedanstående kriterier ligga till grund för församlingens lönesättning.

### Kriterier vid lönesättning

- *Arbetsuppgifter*  
Lönen sätts med hänsyn till ansvar och arbetsuppgifternas svårighetsgrad.  
Kompetenskrav för befattningen.
- *Resultat/personliga egenskaper*  
Lönen ska spegla medarbetarens bidrag till resultat, verksamhetsförbättringar, flexibilitet och vilja att ta på sig nya och mer ansvarfulla arbetsuppgifter.  
Lönen ska relatera till medarbetarens sociala förmåga, omdöme och initiativ, samarbetsförmåga och engagemang.

- *Arbetsmarknad*

Lönen ska spegla:

- konkurrenssituationen på orten avseende yrkesgrupp och specialistkompetens.
- lönenivå för yrkesgruppen inom Svenska kyrkan.
- extern lönenivå för jämförbara befattningar.

## **Ansvar**

### *Kyrkorådet*

Fastställer församlingens lönepolicy.

### *Kyrkoherden*

Ansvarar för den årliga löneöversyn och är förhandlingsansvarig gentemot personalorganisationerna.

### *HR specialist*

Genomför lönekartläggningar och tar fram underlag inför löneöversyn.

### *Chef*

Närmaste chef genomför lönesamtal/lönesättande samtal, bedömer medarbetarna utifrån gällande principer och lönekriterier och föreslår ny lön.

### *Förhandlingsdelegation*

I samråd mellan kyrkoherden och förhandlingsdelegationen görs en översyn av snedsitsar, behov av riktade satsningar för vissa yrkesgrupper inför genomförandet av löneöversyn. Här ingår att, vid behov av ytterligare löneutrymme, ge kyrkoherden mandat att i förhandlingarna överstiga i avtal fastställd miniminivå.