

---

## Lönepolicy

# **ETT MÄNSKLIGARE SAMHÄLLE – FÖR ALLA EN SKOLA FÖR ETT MÄNSKLIGARE SAMHÄLLE**

## Innehåll

Inledning .....	3
Syfte.....	3
Mål .....	3
Ansvar.....	3

## Inledning

Stockholms Stadsmission är en ideell organisation som verkar för ett mänskligare samhälle för alla. Stadsmissionens Skolstiftelse är en stiftelse som verkar för en skola för ett mänskligare samhälle.

För att bemöta samhällets utmaningar är organisationen i ständig utveckling. Nya verksamheter prövas i projektform, befintliga omprövas för att möta snabba förändringar. Lönepolitiken i Stockholms Stadsmission och Stadsmissionens Skolstiftelse präglas av organisationens uppdrag, värdegrund och behovet av utveckling och resultat.

## Syfte

Syftet är att lönesättningen bidrar till en god personal- och kompetensförsörjning både på kort och lång sikt.

Med ledning av centrala avtal mellan arbetsmarknadens parter skall lönebildningen vid Stockholms Stadsmission utformas från verksamhetens krav och formulerade mål. Lönesättningen skall medverka till engagemang och kvalitet, så att målen nås på ett effektivt sätt.

## Mål

Lönerna skall vara individuella och grunda sig på den enskilde medarbetarens formella kompetens och arbetsinsats direkt kopplad till verksamhetens krav. Lönepolitiken skall tillämpas så att den stimulerar till engagemang, flexibilitet, initiativ och utveckling i arbetet samt främjar kvalitetstänkande.

Lönesättningen inom organisationen ska i jämförelse med andra jämförbara yrken inom ideella verksamheter och i offentlig sektor sträva efter att vara marknadsmässig.

Löner och andra anställningsvillkor ska utformas i syfte att ge alla anställda lika möjligheter. Inga osakliga löneskillnader får förekomma.

## Ansvar

När styrelsens ordförande ska lönesätta eller besluta om anställningsvillkor för direktor/VD ska samråd ske med Teamchef HR/HR-chef och godkännande alltid erhållas från styrelsen.

Närmaste chef ansvarar för att lönesätta sin personal. Inom Stockholms Stadsmission ska samråd ske med överordnad chef eller Teamchef HR i de fall som lönen avviker från mittspannet.

Inom Stadsmissionens Skolstiftelse ska samråd ske med överordnad chef och HR-chef i de fall som lönen avviker från den interna lönestrukturen.

När chefer ska lönesättas ska godkännande alltid erhållas från närmast högre chef och Teamchef HR/HR-chef.

HR-chef har tolkningsföreträde vid oenighet om lön.

Medarbetare har ansvar för att vara väl förtrogen med Stockholms Stadsmissions och Stadsmissionens Skolstiftelses lönekriterier och bidra till verksamhetens utveckling.