
Löne- och kompensationspolicy

Se även:

Policy kring jämställdhet och mångfald

Riktlinjer för friskvård

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

Innehåll

Inledning	3
Förutsättningar vid lönesättning	3
Anställningsbeslut och anställningsvillkor	3
Anställda	3
Avdelningschefer, områdeschefer, verksamhetschefer, rektorer, biträdande rektorer	3
Direktor	3
Jämställdhet	4
Friskvård	4

Inledning

Stockholms Stadsmission är en ideell organisation som verkar för att hjälpa utsatta grupper i samhället.

Stockholms Stadsmission arbetar i solidaritet med människor som lever i utsatthet. Organisationen strävar efter hög kompetens i verksamheten med personal som är skicklig i sin profession. Det synsätt som präglar organisationen utvecklas närmare i Stockholms Stadsmissions värdegrund "Mänskligare stad".

För att bemöta utsattheten i Stockholm är organisationen stadd i ständig utveckling. Nya verksamheter prövas i projektform, befintliga omprövas för att möta snabba samhällsförändringar. Lönepolitiken i Stockholms Stadsmission präglas av organisationens uppdrag, värdegrund och behovet av utveckling och resultat.

Förutsättningar vid lönesättning

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.

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

Lönesättningen ska i jämförelse med andra jämförbara yrken inom ideella verksamheter och i offentlig sektor sträva efter att hamna i mittspannet.

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.

När det gäller lönekriterier hänvisar vi till de lönekriterier som finns inom Stockholms Stadsmission respektive Stadsmissionens Skolstiftelse, se bilagor.

Vid byte av befattning ska närmaste chef alltid göra en analys av lönen i samråd med HR-ansvarig. Vår policy är att man har lön efter befattning, vilket gör att en ny löneinplacering kan bli aktuell. Om ny löneinplacering innebär tydligt lägre lön (mer än 3.000/mån), ska sänkningen ske successivt i form av en trappa, dock max under sex månader. Syftet med nedtrappningen är att lönesänkningen ska bli mindre kännbar för medarbetaren och att denne ska få en rimlig möjlighet att ställa om sin ekonomi.

Anställningsbeslut och anställningsvillkor

Anställda

När närmaste chef lönesätter sin personal ska samråd ske med överordnad chef i de fall som lönen avviker från mittspannet. HR-ansvarig kontrasierar dock anställningsavtal.

Avdelningschefer, områdeschefer, verksamhetschefer, rektorer, biträdande rektorer

När chefer ska lönesättas ska godkännande alltid erhållas från närmast högre chef och HR-ansvarig, där HR-ansvarig också har tolkningsföreträde vid oenighet.

Direktor

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

Jämställdhet

En kontinuerlig kartläggning av löneskillnader ska tillse att inga könsrelaterade bedömningar ägt rum vid lönesättning. Osakliga skillnader beroende på kön eller etnisk tillhörighet får inte förekomma. Se även Policy kring jämställdhet och mångfald.

Friskvård

För att uppmuntra medarbetare att ägna sig åt hälsosamma fysiska aktiviteter på fritiden, utger vi ett friskvårdsbidrag, för närvarande 2.000 kr per anställd och år, mot uppvisande av kvitto på t.ex. träningskort. Se även Riktlinjer för friskvård.