

Lönepolicy

Antagen av styrelsen 2018-09-20
Denna policy gäller tills vidare

Därför har vi en lönepolicy

Lönesättningen ska bidra till att vår verksamhet bedrivs effektivt och att Stockholms läns hembygdsförbund når uppsatta mål. Löner är individuella och baseras på de krav som ställs i arbete och medarbetarens kompetens och arbetsresultat. Lönen ska vara marknadsmässig, vilket ger förutsättningar för att kunna rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Lönesättningen ska även stimulera goda arbetsprestationer och utveckling i arbetet och förhindra att det uppstår diskriminerande löneskillnader.

När sätts lönen?

1. Vid rekrytering sätts lönen utifrån arbetsuppgifterna och en bedömning av erfarenhet, kompetens, efterfrågan på arbetsmarknaden samt den önskade lönestrukturen.
2. Vid lönerevision sätts lönen utifrån arbetsuppgifterna, individuella prestationer och en helhetsvärdering av hur lönekriterierna uppfylls, lönestrukturen och uppfyllelse av personliga mål.
3. Vid förändrat arbetsinnehåll görs en bedömning om det är befogat att justera lönen.

Så här påverkar du lönen

Lönen sätts i ett lönesamtal mellan chef/förtroendevald och medarbetare. Utgångspunkten är det som bestämdes i målsamtalet. Lönekriterierna och löneprocessen revideras vid behov. Löneprocessen och tillämpningen av lönepolicyn följs upp årligen.

Checklista, så tar du fram en lönepolicy

Text som förklarar hur man bör tänka i varje steg kring de olika frågorna och som även tvär/korslänkar till andra ämnen som avhandlas i punkterna.

- Vad är företagets vision, affärsidé, värderingar, strategier och/eller övergripande mål?
- Vilka är företagets framgångsfaktorer?
- Vilka krav ställer framgångsfaktorerna på våra medarbetare?
- Hur ska lönen stimulera så att kraven uppfylls?
- Vilka principer ska styra lönesättningen?
- Hur ska löneprocessen gå till?
- Hur ska lönepolicyn förankras?