

Lönepolicy

Dokumentägare: HR-direktör

Reviderad: 2016-06-27

Lönesättningen och lönebildningen inom AcadeMedias olika verksamheter ska bidra till och skapa förutsättningar för att de olika verksamheterna bedrivs effektivt och rationellt. Lönepolitiken är ett led i hur koncernen attraherar, behåller och utvecklar de bästa medarbetarna med rätt kunskap och kompetens.

Grundsyn

Lön är ersättning för utfört arbete. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Utrymmet för löneökningar skapas i verksamheten.

Lönesättning

Lönenivån ska spegla medarbetarens ansvar, svårighetsgrad i arbetet och samlade prestationer. Lönesättningen för respektive yrkesgrupp påverkas även av marknaden. Någon skillnad i lön på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder får inte göras.

Vid nyanställning sätts lön utifrån ansvar i arbetet samt ett antagande om framtida prestation baserad på en bedömning av den nyanställdes kompetens.

Löneutveckling

Löneutveckling sker normalt vid lönerevision eller när en medarbetare får en ny roll med mer ansvar. Endast om särskilda skäl finns kan ny lön sättas mellan lönerevisioner utan att medarbetarens arbetsinnehåll eller befogenheter ändras. En löneändring mellan lönerevisioner ska alltid godkännas av lönesättande chefs chef enligt "farfars-/farmorsprincipen".

Lön höjs inte om medarbetare byter arbetsplats mellan enheter eller bolag inom AcadeMediakoncernen, såvida inte personens arbetsinnehåll och ansvar i arbetet samtidigt ändras.

När ny lön sätts vid lönerevision ska nuvarande lönenivå vägas in så att den nya lönenivån blir så rätt som möjligt i förhållande till medarbetarens ansvar, svårighetsgrad i arbetet och samlade prestationer.

Löneutvecklingen ska vara ett av flera instrument för att belöna medarbetarens arbetsinsatser som på något sätt har förbättrat verksamhetens kvalitet. Löneutvecklingen ska ha ett tydligt samband med medarbetarnas prestationer och utveckling i arbetet. Var och en ska därmed kunna påverka sin lön genom att ta på sig mer ansvarsfyllda uppgifter och utveckla sina arbetsresultat.

Utförd prestation



AcademeMedia

Lönekriterier ska baseras på de parametrar som den anställda bedöms utifrån under utvecklingsamtalet. Dessa kriterier ska vara kända för medarbetarna. Under utvecklingsamtalet ska medarbetarens arbetssituation, arbetsresultat, prestation, svårighetsgrad i arbetet och framtida utveckling genomgå. Under samtalet ska medarbetarna också delges en bedömning av sina prestationer. Prestationsbedömningen ligger sedan till grund för kommande lönesamtal.

Lönesättande chef

Lönesättande chef är ansvarig chef som har befogenheten att besluta om lön för medarbetaren vid anställning och lönerevision. Ansvarig chef lämnar löneförslag till medarbetaren och svarar för att minst ett lönesamtal genomförs med den anställda. HR i samarbete med utbildningsdirektör/VD bevakar att lönesättningen sker i enlighet med rådande lönepolicy. Utbildningsdirektörerna/VD har ett ansvar för att få ett helhetsgrepp om lönestrukturen inom den egna verksamheten och eliminera osakliga löneskillnader.

För att uppnå intentionerna med lönepolicyn bör denna underbyggas av mer detaljerade riktlinjer och processer som anger önskat agerande/beteende i det dagliga arbetet. I övrigt gäller de regler och riktlinjer som är gällande enligt lag och det kollektivavtal som den enskilda verksamheten lyder under.

