

RIKTLINJER FÖR ERSÄTTNING TILL LEDANDE BEFATTNINGSHAVARE I SOS BARNBYAR

1. Riktlinjernas omfattning

Dessa riktlinjer avser ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare. Med ledande befattningshavare avses generalsekreterare samt medlemmarna i SOS Barnbyars ledningsgrupp.

Ersättningen för ledande befattningshavare skall bestå av fast lön, pension samt övriga förmåner. Den totala ersättningsnivån skall ses över årligen.

I den mån riktlinjer saknas i denna policy skall SOS Barnbyars generella personalpolicy tillämpas.

2. Grundläggande principer och ersättningsformer

För att bedriva en effektiv verksamhet av SOS Barnbyar är tillgång till kompetenta medarbetare av största betydelse. Syftet med dessa riktlinjer är att säkerställa tillgång till dessa medarbetare, så att organisationen både kan anställa, utveckla och behålla kvalificerad personal. För att åstadkomma detta erfordras en ersättningsstruktur med goda konkurrenskraftiga grundvillkor.

3. Ersättningsprinciper

Den fasta ersättningen för ledande befattningshavare i SOS Barnbyar skall vara individuell och differentierad utifrån individens ansvar, engagemang och prestationer och skall fastställas årligen utifrån marknadsmässiga principer. Startlönen bestäms av den kompetens och de ingångsmeriter den anställda har, samt av den arbetsmarknadssituation som råder.

Löneskillnader skall baseras på den enskilde befattningshavarens ansvarsområde, arbetsinsats, kompetens och utveckling. Löneskillnader som bygger på andra grunder, t.ex. kön och etnisk bakgrund får inte förekomma.

Arbetsgivaren beslutar om ramen för en lönerevision utifrån avtal mellan arbetsmarknadens parter och marknadens förutsättningar.

Lönen förhandlas en gång per år och med verkan från och med 1 maj. För anställd som påbörjat sin anställning innevarande år omförhandlas lönen först nästföljande år. Den anställda skall veta på vilka grunder lönen sätts och vad som krävs för att påverka sin lön. Därför föregås löneförhandlingen alltid av ett utvecklingssamtal under vilket följande punkter skall diskuteras:

- verksamhetens mål och utveckling,
- uppföljning av satta mål för den anställda,
- den anställdes arbetsuppgifter, ansvar, prestation och eventuella förändringar i arbetsinnehåll,
- den anställdes bidrag till att utveckla verksamheten,
- den anställdes efterlevnad av organisationens varumärkesplattform,
- den anställdes kompetensutveckling,
- den anställdes samarbets- och initiativförmåga.

Semester och övertidsersättning

Semesterrätten för ledande befattningshavare inom SOS Barnbyar skall vara 35 dagar per år. Enligt principen om förskottssemester föreligger återbetalningsskyldighet av det första årets uttagna semesterdagar i den händelse den anställda lämnar organisationen inom 5 år från anställningsstart.

Övertidsersättning utgår ej.

Pension

Pensionsförmåner till ledande befattningshavare skall i huvudsak följa den avtalsenliga kollektivplanen ITP eller sådan plan som allmänt kommit att ersätta denna plan.

Villkor vid uppsägning

Uppsägningstiden skall för generalsekreteraren vara fyra (4) månader från befattningshavarens sida och sex (6) månader från SOS Barnbyars sida. För övriga ledande befattningshavare skall uppsägningvillkoren följa aktuellt branschavtal.

För det fall att ledande befattningshavare grovt har åsidosatt sina åligganden enligt lag eller avtal, har SOS Barnbyar rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.

Övriga förmåner

Vid sjukdom tillämpas inom SOS Barnbyar vid var tid gällande sjuklönerregler. Tjänsteresor, rikskuponger samt friskvårdsbidrag ingår i övriga ersättningar enligt SOS Barnbyars bestämmelser.

4. Styrelsens beredning av och beslutsfattande i samband med ersättning och andra anställningsvillkor för ledande befattningshavare

Riktlinjerna skall gälla för anställningsavtal som ingås efter styrelsens beslut, samt för eventuella ändringar i befintliga avtal.

Stockholm december 2009

SOS Barnbyar
Styrelsen