

Beloningsbeleid van Zending over Grenzen

Zending over Grenzen hanteert een flexibel beloningsbeleid wat betekent dat bij het in dienst komen van een medewerker wordt bepaald wat een passende beloning is.

Als basis hierbij wordt de huidige hiërarchie genomen met een vaste functie-indeling.

(Voor de structuur van de hiërarchie wordt verwezen naar het huidige organogram volgende pagina).

Om tot een passende beloning te komen worden de volgende afwegingen gemaakt:

1. Er wordt een zo groot mogelijke gelijkheid en rechtvaardigheid in de beloning van medewerkers nagestreefd;
2. De componenten waaruit de beloning bestaat zijn voor iedere medewerker hetzelfde:
 - a. Bruto loon;
 - b. Pensioenpremie;
 - c. Vakantietoeslag;
 - d. Reiskostenvergoeding;
3. De gevraagde vakkennis en het wel of geen werkervaring hebben zijn de flexibele factoren om tot een passende beloning te komen voor een nieuwe medewerker.

Jaarlijks heeft de directeur een functioneringsgesprek met alle medewerkers.

Het bestuur van Zending over Grenzen besluit elk jaar of er ruimte is voor een inflatie vergoeding en/of een salaris verhoging.

Het bestuur van Zending over Grenzen ontvangt geen vergoeding voor de bestuurswerkzaamheden.

Onkosten gerelateerd aan de bestuursvergaderingen kunnen gedeclareerd worden.

