

Salarisregelingen Fair Resource Foundation

Fair Resource Foundation (FRF) hecht belang aan een transparante en zorgvuldige beloningsstructuur voor haar medewerkers. Hieronder wordt toegelicht welke salarisregeling van toepassing is binnen onze organisatie en hoe de belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn vormgegeven.

Toepasselijke cao

Op de arbeidsovereenkomsten van Fair Resource Foundation is geen cao van toepassing. FRF hanteert een eigen arbeidsvoorwaardenregeling.

Eigen salaris- en arbeidsvoorwaardenregeling

Fair Resource Foundation hanteert een eigen, door de organisatie opgestelde salaristabel/schaalindeling. Op basis hiervan wordt het salaris per functie(niveau) vastgesteld. De arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst van iedere medewerker, aangevuld met het interne Handboek van de organisatie.

Belangrijkste arbeidsvoorwaarden

- Salaris: vastgesteld aan de hand van de eigen salaristabel/schaalindeling van Fair Resource Foundation, gekoppeld aan functie(niveau), welke maandelijks wordt uitbetaald.
- Vakantiedagen: 25 dagen per kalenderjaar (bij een fulltime dienstverband van 40 uur per week), met behoud van salaris.
- Vakantietoeslag: 8% van het bruto jaarsalaris, uitbetaald in mei.
- Pensioen: geen verplichte pensioenregeling; Fair Resource Foundation draagt bij met een werkgeversbijdrage van 7% van het bruto salaris per maand. Medewerkers kunnen dit bedrag zelf sparen of onderbrengen bij de pensioenregeling waarmee Fair Resource Foundation een overeenkomst heeft.
- Loondoorbetaling bij ziekte: 70% van het brutoloon gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid, conform de wettelijke minimumnorm.
- Onkostenvergoedingen: reiskosten (openbaar vervoer 2e klas, of € 0,23 per km voor auto/fiets), een vergoeding voor telefoonabonnement en, bij gebruik van een eigen laptop, een vergoeding per maand.
- Thuiswerken is toegestaan.

Governance en vaststelling

De arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld door de directeur-bestuurder van Fair Resource Foundation en vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en het Handboek. Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden worden doorgevoerd met inachtneming van artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek.