
Löne- och pensionspolicy

Se även:
Personalhandboken

ETT MÄNSKLIQARE SAMHÄLLE – FÖR ALLA

Innehåll

Inledning	3
Syfte	3
Mål	3
Ansvar	3
Lagstadgade försäkringar och pension	4
Nyanställning och lön över 10 inkomstbasbelopp	4
Anställd med ITP 2 och lön över 10 inkomstbasbelopp	4
Arbete efter pension	4
Volontärer	4
Förtroendevalda	4
Omställnings- och studiestöd	4
Frivilliga gruppförsäkringar	5
Sjukvårdsförsäkring	5
Löneväxling	5
Semesterväxling	5
Lönetransparens	5

Inledning

Stockholms Stadsmission är en ideell organisation som verkar för ett mänskligare samhälle för alla.

För att bemöta samhällets utmaningar är organisationen i ständig utveckling. Nya verksamheter prövas i projektform, befintliga omprövas för att möta snabba förändringar. Lönepolitiken i Stockholms Stadsmission präglas av organisationens uppdrag, värdegrund och behovet av utveckling och resultat.

Denna policy för pension och försäkring gäller för samtliga anställda i Stockholms Stadsmission.

Volontärer inom Stockholms Stadsmission omfattas av ett eget försäkringskydd.

Syfte

Syftet är att lönesättningen bidrar till en god personal- och kompetensförsörjning både på kort och lång sikt.

Med ledning av centrala avtal mellan arbetsmarknadens parter skall lönebildningen vid Stockholms Stadsmission utformas från verksamhetens krav och formulerade mål. Lönesättningen skall medverka till engagemang och kvalitet, så att målen nås på ett effektivt sätt.

Mål

Lönerna skall vara individuella och grunda sig på den enskilde medarbetarens formella kompetens och arbetsinsats direkt kopplad till verksamhetens krav. Lönepolitiken skall tillämpas så att den stimulerar till engagemang, flexibilitet, initiativ och utveckling i arbetet samt främjar kvalitetstänkande.

Lönesättningen inom organisationen ska i jämförelse med andra jämförbara yrken inom ideella verksamheter och i offentlig sektor sträva efter att vara marknadsmässig.

Löner och andra anställningsvillkor ska utformas i syfte att ge alla anställda lika möjligheter. Inga osakliga löneskillnader får förekomma.

Ansvar

När styrelsens ordförande ska lönesätta eller besluta om anställningsvillkor för direktor ska samråd ske med HR-chef och godkännande alltid erhållas från styrelsen.

Närmaste chef ansvarar för att lönesätta sin personal. Samråd ska ske med överordnad chef eller HR-chef i de fall som lönen avviker från mittspannet.

När chefer ska lönesättas ska godkännande alltid erhållas från närmast högre chef och HR-chef.

HR-chef har tolkningsföreträde vid oenighet om lön.

Medarbetare har ansvar för att vara väl förtrogen med Stockholms Stadsmissions lönekriterier och bidra till verksamhetens utveckling.

Lagstadgade försäkringar och pension

Stockholms Stadsmission betalar försäkringar enligt gällande kollektivavtal till samtliga sina anställda.

Information om lagstadgad försäkring och pension finns på följande webbsidor:

- Avtalat.se
- Försäkringskassan.se
- Pensionsmyndigheten.se

Samtliga kollektivavtal finns i personalhandboken på organisationens intranät:

- Idéburen handel
- Folkhögskola och utbildningsföretag
- Skola förskola och fritidshem
- Hälsa, vård och övrig omsorg

Nyanställning och lön över 10 inkomstbasbelopp

Vid nyanställning av arbetstagare född 1978 eller tidigare, där lön är 10 inkomstbasbelopp eller mer, omfattas arbetstagaren av ITP 1. Potentiella arbetstagare ska informeras om detta innan de tackar ja till anställning inom Stockholms Stadsmission. Beslutet gäller fr.o.m. den 1 juni 2019.

Anställd med ITP 2 och lön över 10 inkomstbasbelopp

Stockholms Stadsmission medger inte för anställda vilka omfattas av ITP 2 och har lön över 10 inkomstbasbelopp att göra en alternativ pensionslösning utanför ITP-planens administration. Beslutet gäller fr.o.m. den 1 mars 2015.

För redan anställd som omfattas av ITP 2 med en lön över 10 inkomstbasbelopp kan Stockholms Stadsmission teckna en frivillig individuell överenskommelse om att pensionslösningen övergår till ITP1 med tilläggspremie. Tilläggspremien får maximalt uppgå till mellanskillnaden mellan ITP2-premien och ITP1-premien vid tidpunkten för överenskommelsen.

Alternativa pensionslösningar tecknande för anställda före den 1 mars 2015 gäller så länge de är anställda hos Stockholms Stadsmission.

Uppgörelser om nya såväl som gamla alternativa pensionslösningar ska dokumenteras i form av ett avtal mellan den anställde och Stockholms Stadsmission.

Arbete efter pension

När en medarbetare uppnår pensionsåldern 66 år, upphör inbetalning till ITP1 och ITP2 månaden innan medarbetaren uppnår pensionsåldern. Stockholms Stadsmission betalar inte premier efter ålderspension.

Volontärer

Volontärer är inte anställda och omfattas inte av de lagstadgade eller kollektivavtalade försäkringar som gäller för anställda.

Volontärer hos Stockholms Stadsmission omfattas av en olycksfallsförsäkring genom organisationens försorg.

Förtroendevalda

Stockholms Stadsmission tecknar inte liv-, pensions- eller sjukförsäkringar för förtroendevalda.

Omställnings- och studiestöd

HVO: I kollektivavtalen med Fremia ingår ett omställningsavtal som ger möjlighet till såväl rådgivning som ekonomisk ersättning vid uppsägning eller studier. Omställning och studiestöd hanteras av Omställa för tjänstemän och CIKO för arbetare.

Frivilliga gruppförsäkringar

Stockholms Stadsmission erbjuder inte frivilliga gruppförsäkringar.

Sjukvårdsförsäkring

Stockholms Stadsmission erbjuder inte anställda sjukvårdsförsäkring.

Löneväxling

Stockholms Stadsmission medger pensionsväxling enligt en för arbetsgivaren kostnadsneutral modell via Förmånsportalen Benifex. Då kostnaden för pensionsavsättning är lägre än kostnaden för utbetalning av lön kompenserar arbetsgivaren detta genom ett tillägg om 5,8 %, i enlighet med rekommenderade nivåer för 2026. Pensionsväxling kan beviljas med upp till maximalt 10 % av månadslönen och lägsta växlingsbara belopp är 500 kronor per månad.

Semesterväxling

Stockholms stadsmission ser under 2026 över möjligheten att tillämpa semesterväxling för tjänstemän inom HVO avtalet enligt gällande kollektivavtal.

Lönetransparens

Stockholms Stadsmission följer EU:s lönetransparensdirektiv och tillämpar en årlig lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagen. Organisationen säkerställer transparens i lönesättning vid nyrekrytering samt genomför jämställdhetsanalyser och rapportering till Diskrimineringsombudsmannen (DO) enligt gällande regelverk.