

Regeling aanvulling beloningsbeleid WerkSaam Westfriesland

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien het advies van het Georganiseerd Overleg van WerkSaam Westfriesland van 20 september 2018;

b e s l u i t :

- vast te stellen de volgende Regeling aanvulling Beloningsbeleid;
- in te trekken de Regeling aanvulling beloningsbeleid hfd 3 CAR/UWO 2016.

Inleiding

Met de invoering van het nieuwe Hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, wordt van WerkSaam Westfriesland gevraagd om invulling te geven aan de voorkomende "kan bepalingen". WerkSaam geeft hier met deze Regeling aanvulling Beloningsbeleid gevolg aan. De staf en leiding in dienst bij WerkSaam Verloning BV volgen tevens deze regeling.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Medewerker: De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid , onderdeel a van de CAR-UWO en staf en leiding in dienst bij WerkSaam Verloning BV.

Functieschaal: De op basis van het systeem van functiewaardering bij de functie behorende salarisschaal.

Periodieke verhoging: Het verschil tussen twee opeenvolgende salarisbedragen binnen een salarisschaal.

Beoordeling: De jaarlijkse beoordeling zoals is bedoeld in de Regeling gesprekscyclus.

Artikel 2. Aanloopschaal

Het dagelijks bestuur maakt in voorkomende gevallen gebruik van de aanloopschaal zoals omschreven in artikel 3:3 lid 2 van de CAR-UWO voor de duur van maximaal 2 jaar.

Artikel 3. Salarisverhoging

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:4 van de CAR-UWO geldt het volgende:

3.1 Periodieke verhoging

1. Het salaris van de medewerker wordt na een beoordeling met minimaal een eindscore C, als bedoeld in de Regeling gesprekscyclus, binnen de voor hem geldende salarisschaal per 1 januari periodiek verhoogd met één periodiek.
2. De periodieke salarisverhoging wordt voor de eerste maal met ingang van 1 januari van het jaar volgend op de indiensttreding toegekend, en daarna telkens op 1 januari van het volgende jaar.

3.2 Geen periodieke verhoging

1. Als een medewerker onvoldoende functioneert, zoals blijkt uit het behalen van een A of B beoordeling, wordt de salarisverhoging achterwege gelaten.
2. De medewerker krijgt zo spoedig mogelijk beargumenteerd bericht over het besluit als gevolg van toepassing van lid 1 van dit artikel. Het informeren van de medewerker vindt in elk geval plaats voor de datum waarop de salarisverhoging zou zijn ingegaan. Het besluit wordt schriftelijk bevestigd aan de medewerker.

3.3 Extra periodieke verhoging

Het dagelijks bestuur maakt geen gebruik van artikel 3:4 lid 3 van de CAR-UWO, met betrekking tot het verstrekken van extra periodieke salarisverhoging.

Artikel 4. Arbeidsmarkttoelage

Het dagelijks bestuur kent een arbeidsmarkttoelage toe overeenkomstig de bepalingen onder artikel 3:9, hoofdstuk 3 van de CAR-UWO indien omstandigheden dit vragen.

Artikel 5. Inpassing in hogere schaal

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:6 van de CAR-UWO geldt het volgende:

1. Bij een bevordering naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe salarisschaal vastgesteld op het naast hogere bedrag van het salaris dat de medewerker in de oude salarisschaal zou hebben gekregen. Als deze nieuwe inschaling samen valt met een periodieke verhoging, vindt eerst de periodieke verhoging plaats en daarna de nieuwe inschaling.
2. Bij toepassing van lid 1 van dit artikel wordt het nieuwe salaris met één periodiek verhoogd, als het naast hoger gelegen bedrag een groei van minder dan 75% van het salarisverschil bedraagt, welke de medewerker zou hebben gekregen met een periodieke verhoging in zijn oude salarisschaal.
3. Voor de medewerker op het maximum van de oude salarisschaal, moet de groei minimaal 75% van het salarisverschil zijn van de voorgaande periodieke verhoging in de oude salarisschaal.

Artikel 6. Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO geldt:

6.1 Incidentele beloning

1. Voor medewerkers met een zeer goed/uitstekende beoordeling (een D of E score) geldt de standaard periodieke verhoging zoals bij een C score.
2. De medewerker die op het maximum van de schaal zit en in twee achtereenvolgende jaren bij het vervullen van dezelfde functie een D of E score haalt, krijgt voor de duur van 12 maanden volgend op het tijdvak van voornoemde twee jaren een periodieke verhoging in de naast gelegen schaal. Het recht op de in de vorige volzin genoemde verhoging is eenmaal per vijf jaar gerekend vanaf 1 januari 2015, gedurende de gehele periode waarin de medewerker de betreffende functie blijft vervullen. De berekening vindt plaats overeenkomstig artikel 5.
3. Verder kunnen leidinggevenden lopende het jaar op basis van een bijzondere prestatie of inspanning van een medewerker (bijvoorbeeld het trekken van een project) een incidentele beloning ter waarde van maximaal € 500,00 netto toekennen als blijkt van waardering. Voor de beloning van deze prestatie hoeft niet te worden gewacht tot het moment van de beoordeling zoals bedoeld in de gesprekscyclus. De hoogte van deze beloning dient overeen te komen met de geleverde prestatie van de medewerker. Voordat deze beloning toegezegd wordt, dient er eerst te worden afgestemd met de directeur zodat er een uniforme lijn in de organisatie is in de verhouding prestatie en beloning. Voor deze afstemming is in de bijlage een "aanvraagformulier beloning" toegevoegd. De leidinggevende kan daarna de afspraken over de uitvoering van de beloning met de betrokken medewerker afronden. Het bedrag wordt na accordering van de aanvraag met de salarisbetaling uitbetaald.
4. Daarnaast heeft de leidinggevende in de gevallen van lid 1 en lid 2 ook mogelijkheid om de medewerker als extra beloning voor de geleverde prestatie een cursus, workshop of opleiding naar eigen keuze aan te bieden ter waarde van maximaal € 500,00 (excl. BTW). Voordat deze beloning toegezegd wordt, dient er eerst te worden afgestemd met de directeur. Voor deze afstemming is in de bijlage een "aanvraagformulier beloning" toegevoegd. De leidinggevende kan daarna de afspraken met de betrokken medewerker afronden. De cursus, workshop of opleiding dient binnen 12 maanden na toekenning te worden besteed. Maakt de medewerker hier binnen deze periode geen gebruik van deze beloning vervalt deze. Het recht op de cursus, workshop of opleiding naar eigen keuze zolang er ruimte is in de WKR is ieder jaar na een zeer goed/uitstekende beoordeling (een D of E score) mogelijk.

Artikel 7. Slotbepalingen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet beslist de directeur, zo nodig na advies van het Georganiseerd Overleg.

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling aanvulling Beloningsbeleid" en treedt in werking de dag na bekendmaking met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018.

De Regeling aanvulling Beloningsbeleid Hoofdstuk 3 CAR/UWO 2016, vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 6 oktober 2016, wordt gelijktijdig ingetrokken

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 11 oktober 2018,
De voorzitter, D. te Grotenhuis*

De directeur, M.J. Dölle