

REGELING AANVULLING BELONINGSBELEID WERKSAAM

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;
gezien het advies van het Georganiseerd Overleg van WerkSaam Westfriesland van 11 juli 2019;

b e s l u i t :

1. Vast te stellen de volgende **Regeling aanvulling Beloningsbeleid**.
2. In te trekken de Regeling aanvulling Beloningsbeleid HR-11, revisienummer 2 (26 september 2018).

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 'kan bepaling'. 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 6 van deze regeling is ook van toepassing op de SW en Beschut Werk.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

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

(* Artikel 6 is ook van toepassing op de medewerker die valt onder de rechtspositie SW en Beschut Werk.)

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.

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. Bij voldoende functioneren wordt jaarlijks in januari een salarisverhoging toekend van een periodiek, tot het maximum van de salarisschaal is bereikt.
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. Bij onvoldoende functioneren vinden er gesprekken tussen leidinggevende en medewerker plaats waarin verbeterafspraken worden gemaakt op basis van de huidige functiebeschrijving. Deze functioneringsgesprekken worden door de leidinggevende schriftelijk vastgelegd en door de medewerker voor gezien getekend.
2. Wanneer, ondanks de verbeterafspraken, de medewerker over minimaal een periode van 6 maanden onvoldoende blijft functioneren vervalt de periodieke verhoging van dat jaar. De medewerker wordt schriftelijk over dit besluit geïnformeerd. In elk geval voor de datum waarop de salarisverhoging zou zijn ingegaan.

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, bijzondere prestaties

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

1. Een medewerker komt voor een extra beloning in aanmerking wanneer hij een bepaalde toegevoegde waarde heeft laten zien. Deze toegevoegde waarde moet te herleiden zijn naar de organisatiedoelen en de kernwaarden van WerkSaam.
2. De extra beloning heeft een maximaal bedrag ter waarde van € 500,-.
3. Een medewerker kan op ieder moment in het jaar door de leidinggevende of een collega worden voorgedragen voor een extra beloning.
4. De beloning kan in verschillende vormen worden uitgekeerd. Bijvoorbeeld een cadeaubon, een workshop of cursus naar keuze, twee kaartjes voor een mooie musical, een etentje of borrel met het team, een extra vrije dag of een weekeindje weg.
5. Om ervoor te zorgen dat binnen WerkSaam op een vergelijkbare manier wordt beloond wordt ieder voorstel voor een extra beloning afgestemd in het overleg van teamleiders LWB, Middenkader of MT. Op deze manier geven we ook invulling aan onze kernwaarde OPEN.
6. In de begroting van WerkSaam is jaarlijks een bedrag opgenomen voor incidentele beloningen. Dit bedrag is taakstellend.
7. Er geldt een overgangsregeling voor medewerkers die in het jaar 2018 een D of een E beoordeling hebben gehad en op het maximum van hun schaal zitten. Deze medewerkers worden toch beoordeeld over 2019. Als zij over 2019 ook een D of E beoordeling krijgen, komen zij in aanmerking voor een extra periodiek gedurende 1 jaar, mits zij dit nog niet eerder hebben gekregen.

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.

De Regeling aanvulling Beloningsbeleid Hoofdstuk 3 CAR/UWO 2016, vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 11 oktober 2018, wordt gelijktijdig ingetrokken.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 12 september 2019.

De voorzitter, D. te Grotenhuis

De directeur, M.J. Dölle