

Regeling aanvulling Beloningsbeleid WerkSaam Westfriesland

Inleiding

Met de invoering van het nieuwe Hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016 is van WerkSaam Westfriesland gevraagd om invulling te geven aan de 'kan bepaling'. WerkSaam geeft hier met deze Regeling aanvulling Beloningsbeleid gevolg aan. Artikel 6 van deze regeling is ook van toepassing op de SW-medewerker en Beschut Werk medewerker.

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de ondernemingsraad van 18 oktober 2022;

b e s l u i t :

de **Regeling Aanvulling Beloningsbeleid WerkSaam Westfriesland** te wijzigen. De tekst na wijziging is als volgt:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling betekent:

1. **Werknemer***: De staf- en leidinggevende medewerker van WerkSaam Westfriesland, die de cao SGO (Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties) volgt.
**Artikel 6 is ook van toepassing op de werknemer die valt onder de rechtspositie SW en Beschut Werk.*
2. **Functieschaal**: De op basis van het systeem van functiewaardering bij de functie behorende salarisschaal.
3. **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 de cao SGO voor de duur van maximaal 2 jaar.

Artikel 3. Salarisverhoging

In aanvulling op het gestelde in de cao SGO geldt het volgende:

3.1 Periodieke verhoging

1. Bij voldoende functioneren wordt jaarlijks in januari een salarisverhoging toegekend 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 werknemer voor gezien getekend.
2. Wanneer, ondanks de verbeterafspraken, de werknemer over minimaal een periode van 6 maanden onvoldoende blijft functioneren vervalt de periodieke verhoging van dat jaar. De werknemer 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 de mogelijkheid uit de cao SGO tot het verstrekken van extra periodieke salarisverhoging.

Artikel 4. Arbeidsmarkttoelage

Het dagelijks bestuur kent een arbeidsmarkttoelage toe overeenkomstig de bepalingen in de cao SGO indien omstandigheden dit vragen.

Artikel 5. Inpassing in hogere schaal

In aanvulling op het gestelde in de cao SGO 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 werknemer 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 werknemer zou hebben gekregen met een periodieke verhoging in zijn oude salarisschaal.
3. Voor de werknemer 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 de cao SGO geldt:

1. Een werknemer 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 werknemer 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 werknemers die in het jaar 2018 een D of een E beoordeling hebben gehad en op het maximum van hun schaal zitten. Deze werknemers 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. Hardheidsclausule

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

Artikel 8. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze gewijzigde regeling treedt in werking op 1 januari 2023.
2. Deze gewijzigde regeling wordt aangehaald als 'Regeling Aanvulling Beloningsbeleid WerkSaam Westfriesland'.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 10 november 2022.

De voorzitter,

S.C.F. Visser-Botman

De directeur,

M.J. Dölle