

Regeling 'Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties en inpassing in hogere schaal' WerkSaam Westfriesland

Inleiding

WerkSaam kent een 'Regeling aanvulling Beloningsbeleid'. Deze regeling was gedeeltelijk gebaseerd op de car/uwo en inmiddels verouderd vanwege wijzigingen in de cao SGO. Op grond van artikel 3.18 van de cao SGO kan de werkgever nog steeds een regeling vaststellen bij 'uitstekend functioneren of bijzondere prestaties'. WerkSaam geeft hier met deze regeling 'Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties en inpassing in hogere schaal' gevolg aan.

De cao voor de Sociale Werkvoorziening en de cao Aan de slag kennen geen artikel om uitstekend functioneren of bijzondere prestaties te belonen. WerkSaam kiest er voor om deze regeling voor alle medewerkers van WerkSaam van toepassing te laten zijn.

Bij aanvang van een dienstverband tussen WerkSaam en een medewerker wordt er onderhandeld over de trede waarin de nieuwe medewerker wordt ingeschaald. Dit gebeurt op basis van ervaring, opleidingsniveau en de functie.

In de cao is niet vastgelegd op welke trede een medewerker recht heeft bij interne doorstroom naar een hoger gelegen functie of wanneer de functie op grond van functiewaardering hoger wordt ingeschaald. Deze regeling voorziet daarin.

Het dagelijks bestuur van WerkSaam Westfriesland;

gezien de instemming van de ondernemingsraad van 11 juni 2024;

b e s l u i t :

- Vast te stellen de volgende regeling 'Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties en inpassing in hogere schaal WerkSaam Westfriesland'.
- In te trekken de oude regeling 'Aanvulling Beloningsbeleid WerkSaam Westfriesland'.

Artikel 1. Begripsbepalingen

- a. Functieschaal: De op basis van het systeem van functiewaardering bij de functie behorende salarisschaal.
- b. Periodieke verhoging: Het verschil tussen twee opeenvolgende salarisbedragen binnen een salarisschaal.
- c. Werknemer: Alle medewerkers van WerkSaam Westfriesland.

Artikel 2. Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties

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 organisatie doelen en de kernwaarden van WerkSaam.
2. De extra beloning kan aan 1 medewerker of aan een groep medewerkers worden toegekend.
3. De extra beloning kan in natura of in geld worden uitbetaald en heeft een maximaal bedrag ter waarde van € 500,-.
4. Een werknemer kan op ieder moment in het jaar door de leidinggevende of een collega worden voorgedragen voor een extra beloning.
5. De beloning in natura 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.
6. De beloning in geld wordt bij het salaris gevoegd, wat betekent dat de ontvangende medewerker hier belasting over betaalt.
7. 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 Leer-werkbedrijven, Operationeel- of tactisch Middenkader, het strategisch MT, het directieoverleg of het dagelijks bestuur. Op deze manier geven we ook invulling aan onze kernwaarde OPEN.

8. In de begroting van WerkSaam is jaarlijks een bedrag opgenomen voor incidentele beloningen. Dit bedrag is taakstellend.

Artikel 3. Inpassing in een hogere schaal

1. Bij bevordering vanwege functiewaardering en bij bevordering van de aanloopschaal naar de functieschaal, wordt het salaris vastgesteld op het naast hogere bedrag in de nieuwe functieschaal.
2. Als deze nieuwe inschaling samen valt met een periodieke verhoging, vindt eerst de periodieke verhoging plaats en daarna de nieuwe inschaling.
3. Het verschil tussen het salaris in de oude salarisschaal en het salaris in de nieuwe salarisschaal bedraagt minimaal 75% van het bedrag van de periodieke verhoging binnen de oude schaal.
4. Afwijkend van lid 1 t/m 3 wordt bij bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, de werkwijze gezien als richtlijn. Er is onderhandeling mogelijk tussen medewerker en leidinggevende over de periodieke inschaling.

Artikel 4. Hardheidsclausule

De directeur beslist in gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet.

Artikel 5. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na die van bekendmaking.
2. De regeling 'Aanvulling beloningsbeleid WerkSaam Westfriesland' wordt gelijktijdig ingetrokken.

Vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van 11 juli 2024.

De voorzitter,

Y.W. Nijsingh

De directeur algemene bedrijfsvoering,

D.G.H. Gelinck