

Beloningsregeling

Inleiding

Deze regeling is van toepassing op de beroepsmedewerkers van de Veiligheidsregio Gooi- en Vechtstreek en Flevoland. In de regeling wordt beschreven hoe wordt omgegaan met het toekennen van periodieke verhogingen en bevorderingen.

Daarnaast is het belangrijk dat leidinggevendenden de mogelijkheid hebben om beloning en groei/stagnatie in salaris van de medewerker te beïnvloeden afhankelijk van de prestaties van de medewerker. Dit motiveert de medewerkers om goede prestaties te leveren en helpt bij het behouden van goede medewerkers. Hiervoor worden de mogelijkheden binnen de CAR-UWO benut.

Voor de beloningsregeling blijft de CAR-UWO leidend, hierin zijn de volgende mogelijkheden opgenomen:

- CAR-UWO 3:4 periodieke verhogingen.
- CAR-UWO 3:8 functioneringstoelage.
- CAR-UWO 3:20 eenmalige, incidentele beloning (gratificatie).

1. Periodieke verhogingen en bevorderingen

Toepassing CAR-UWO 3:4 periodieke verhogingen

- 1.1. De periodiekdatum is voor iedere medewerker 1 januari.
- 1.2. Jaarlijks ontvangt iedere medewerker standaard op de periodiekdatum een periodieke verhoging tot het maximale van de salarisschaal, tenzij:
 - a. De leidinggevende met de medewerker een traject heeft doorlopen waaruit blijkt (o.a. op basis van gespreksverslagen) dat er sprake is van onvoldoende functioneren, dan volgt geen periodieke verhoging.
 - b. De medewerker dusdanige prestaties heeft geleverd dat de leidinggevende een extra periodiek wil toekennen.In de situatie genoemd onder a en b doet de leidinggevende een gemotiveerd voorstel aan zijn naast hogere leidinggevende voorzien van een advies van HR.
- 1.3 In afwijking van het gestelde bij 2 vindt geen periodieke verhoging plaats indien sprake was van indiensttreding na 1 juli van het voorgaande kalenderjaar.

Toepassing CAR-UWO 3:6 inpassing in hogere schaal

- 1.4 De inpassing in een hogere salarisschaal vindt als volgt plaats:
 - a. Verhoog het bedrag van de huidige salarisschaal-trede met 3%. Vervolgens is de trede behorend bij het eerstvolgende bedrag in de nieuwe salarisschaal de trede van de nieuwe salarisschaal. De periodiekdatum wijzigt niet.
 - b. Indien de periodiekdatum gelijk is aan de ingangsdatum van de hogere salarisschaal vindt eerst in de huidige schaal de periodieke verhoging plaats. Vervolgens wordt de bij a. genoemde inschaling in de nieuwe schaal toegepast.

Voorbeeld 1: Piet heeft vanaf 1 januari 2022 schaal 7 trede 8 en wordt bevorderd naar schaal 8 per 1 oktober 2022. Het bedrag behorend bij 7-8 is € 2902. 3% van € 2902 is € 87,06. Dit betekent dat de inschaling in schaal 8 minimaal € 2989,06 is. Dit betekent dat hij in 8-6 wordt ingeschaald per 1 oktober 2022, zijnde € 3088. Per 1 januari 2023 krijgt hij een periodieke verhoging en komt hij in 8-7.

Voorbeeld 2: Jan heeft vanaf 1 januari 2022 schaal 6-6 en wordt per 1 januari 2023 bevorderd naar schaal 7. Op 1 januari 2023 ontvangt hij eerst de periodieke verhoging naar schaal 6-7, bijbehorend bedrag is € 2551. 3% van € 2551 is 76,53. Dit betekent dat de inschaling in schaal 7 minimaal € 2627.53 is. Dit betekent dat hij in 7-6 wordt ingeschaald per 1 januari 2023, zijnde € 2719.

2. Prestatie gericht belonen

Naast de mogelijkheid om geen of een extra periodiek toe te kennen, heeft de CAR UWO nog de volgende mogelijkheden tot prestatie gericht belonen.

Toepassing CAR UWO 3:8 functioneringstoelage

- 2.1 De leidinggevende kan een functioneringstoelage van maximaal 10% toekennen voor de periode van een jaar indien de medewerker het maximale van de functieschaal heeft bereikt en deze meerdere jaren zeer goed of uitstekend functioneert en/of bijzondere prestaties levert.

Toepassing CAR-UWO 3:20 gratificatie

2.2 Uitgangspunt bij het toekennen van een gratificatie is, dat sprake is van een bijzondere, veelal eenmalige prestatie. Dat kan binnen het kader van de eigen functie zijn, maar ook bijvoorbeeld voor een bijzondere opdracht, of extra inspanning voor een klus, etc.

Een gratificatie wordt derhalve veelal achteraf toegekend voor een éénmalige in tijd begrensde prestatie van de medewerker. Het moet gaan om prestaties die voor de directe collega's duidelijk herkenbaar zijn omdat het een duidelijk zichtbare impact voor het team, het vakgebied of de gehele organisatie heeft. Een gratificatie wordt zo snel mogelijk na de geleverde prestatie toegekend (boter bij de vis).

De toekenning van gratificaties tot en met het niveau van GMT leden is gemandateerd aan de commandant. De toekenning van een gratificatie aan de commandant is voorbehouden aan het dagelijks bestuur BGV/algemeen bestuur BRF.

Een gratificatie bestaat uit een netto bedrag:

- € 350,- per medewerker in geval van er sprake is van een bijzondere prestatie van een team (een groepsgratificatie).
- € 500,- of € 700 in geval van een bijzondere prestatie van een individuele medewerker, afhankelijk van het belang van de prestatie. De leidinggevende moet het bedrag motiveren.

3. Procedures prestatie gericht belonen

I. Indien een leidinggevende geen periodiek, een extra periodiek of een functioneringstoelage wil toekennen, doet hij hiervoor uiterlijk in september of oktober een gemotiveerd voorstel aan zijn naast hogere leidinggevende, voorzien van een advies van HR.

Een voorstel om geen periodiek toe te kennen, kan alleen gedaan worden als met de medewerker een traject is doorlopen waaruit blijkt (o.a. op basis van gespreksverslagen) dat er sprake is van onvoldoende functioneren (zie onder punt 1.2a). De medewerker moet voldoende in de gelegenheid gesteld zijn om zich te verbeteren en hierbij voldoende begeleiding hebben gehad.

Als de naast hogere leidinggevende een voorgenomen besluit heeft genomen, wordt met de medewerker in november een gesprek gevoerd. Dit is een beoordelingsgesprek tenzij de medewerker kort daarvoor al een beoordelingsgesprek heeft gehad. De medewerker kan zich desgewenst in het gesprek laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Na het gesprek vindt de definitieve besluitvorming plaats en ontvangt de medewerker een gemotiveerd besluit. Voor het beoordelingsgesprek is een format beschikbaar dat gebruikt moet worden ter verslaglegging van het gesprek. Dit wordt opgenomen in het personeelsdossier.

- II. Indien een leidinggevende de bij punt 2.2 genoemde gratificatie wil toepassen kan hij hiervoor advies vragen aan de HR-adviseur. Hij legt een voorstel voor aan het Directieteam. Dit kan gedurende het hele jaar. Het Directieteam neemt een besluit. Indien dit leidt tot een gratificatie wordt dit in het betreffende team bekend gemaakt door de leidinggevende.
- III. Jaarlijks na de zomer is vanuit HR aandacht voor prestatie gericht belonen richting de leidinggevendenden. Hierin is onder andere aandacht voor de procedure, de planning, het doel en de visie over wanneer een medewerker in aanmerking kan komen voor een prestatie gerichte beloning.

Toolkit belonen

De volgende tools zijn beschikbaar ter ondersteuning van de beloningsprocedure.

- Beoordelingsformulier
- GoodHabitz onlinetrainingen

Buiten de toolkit kan altijd een beroep worden gedaan op de HR-adviseur.