

1. Inleiding
2. Beloningsdifferentiatie op grond van functioneren
3. VU-regeling bijzondere beloningsbeslissingen op grond van functioneren

1. Inleiding

Ingevolge artikel 3.12 van de CAO kan indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie aan de werknemer een toelage worden toegekend. Hieronder wordt onder 2. de uitwerking van de beloningsmaatregelen voor de VU geschetst; de toepassingsregeling staat beschreven onder 3.

2. Beloningsdifferentiatie op grond van functioneren

De introductie van de beloningsdifferentiatie in relatie tot het functioneren is erop gericht het persoonlijk functioneren als beloningsaspect weer systematische aandacht te geven. Een uitputtende gebruikmaking van alle (aangereikte) mogelijkheden voor beloningsdifferentiatie is daarbij overigens niet verplicht voor de werkgever; voor de werknemers is de toepassing van alle onderdelen evenmin een vanzelfsprekende zaak.

De volgende beloningsmogelijkheden vormen punt van aandacht:

- *het toekennen van periodieken*
In de CAO is bepaald dat het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het in de salarisschaal naasthogere bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult (zie artikel 3.3 CAO). Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger dan het naasthogere vermelde bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
- *gratificaties*
Het toekennen van gratificaties bij bijzondere prestaties is altijd mogelijk geweest. In het kader van beloningsdifferentiatie wordt een meer systematisch gebruik ervan aanbevolen.
- *toelagen*
Aan een werknemer die zeer goed/uitstekend functioneert en die al op het maximum van de salarisgroep staat kan een toelage worden toegekend. Deze toelage is in principe voor 1 jaar. De omvang van de toelage varieert van 3% van het salaris.

De mogelijkheden voor bevordering van werknemers blijven op de gebruikelijke wijze aanwezig.

De verruiming van de beloningsmogelijkheden is een ontwikkeling die in principe positief tegemoet moet worden getreden. Te lang is hiervoor onvoldoende aandacht geweest. Het gaat er wel om een verantwoorde en werkbare regeling te hanteren. Onderstaand wordt een schets gegeven van een regeling, waarin de relatie tussen belonen en functioneren wordt gelegd voor de bijzondere beloningsvormen.

3. VU-regeling bijzondere beloningsbeslissingen op grond van functioneren

Een bijzondere beloningsbeslissing op grond van functioneren is gedefinieerd als ieder besluit inzake (niet) toekenning van de volgende salarisverhogingen of specifieke beloningen:

- 3.1 Toekennen van de jaarlijkse salarisverhoging (1 stap in de 'eigen' salarisschaal), zolang het maximum van de schaal niet is bereikt.

Werkwijze:

Een beslissing tot toekenning van de periodieke verhoging wordt in alle van toepassing zijnde gevallen genomen, tenzij geen verhoging (zie verder onder 3.2) aan de orde is. De gebruikelijke gang van zaken bij het organisatieonderdeel inzake de beoordeling van het functioneren wordt voldoende geacht om een positief besluit te onderbouwen. De verhoging wordt door Human Resource Management geëffectueerd, tenzij het betreffende organisatieonderdeel uiterlijk 2 maanden voor de datum van ingang schriftelijk een beslissing ad 3.2 of ad 3.4 kenbaar maakt. Van het functioneren, behoeft geen aantekening te worden gemaakt; wordt deze wel gemaakt dan geldt de kwalificatie 'naar behoren' of 'goed'.

3.2 Niet toekennen van de verhoging ad 3.1.

Werkwijze:

Het niet toekennen (maar een jaar uitstellen) van deze verhogingen vraagt bijzondere aandacht omdat dit tot nu toe geen praktijk was. Deze beslissing vereist onderbouwing met een formele beoordeling. Het functioneren is gekwalificeerd als 'niet naar behoren' of 'onvoldoende'.

3.3 Toekennen van een salarisverhoging bij bevordering (verhoging naar het naasthogere salarisniveau in de nieuwe schaal).

Werkwijze:

Een bevordering veronderstelt een positief oordeel over het functioneren van de werknemer, hetgeen moet blijken uit de bijbehorende formele beoordeling. Een beloningsbeslissing ad 3.3 is daarmee voldoende onderbouwd en vraagt geen afzonderlijke aantekening.

3.4 Toekennen van een extra salarisverhoging (één of meer stappen extra in de 'eigen' salarisschaal bij een verhoging ad 3.1 of een salarisverhoging naar een hoger niveau in de nieuwe schaal dan het (vanuit de oude schaal) naasthogere niveau bij een beloningsbeslissing ad 3.3).

Werkwijze:

Toekenning van (een) extra periodiek(en) is onderbouwd met een beoordeling conform de formele procedure. Bij combinatie met een beslissing ad 3.1 dient extra in deze beoordeling te worden voorzien. Ingeval van combinatie met een beslissing ad 3.3 is deze stap reeds gezet. Het functioneren is gekwalificeerd als 'zeer goed' of 'uitstekend'.

3.5 Toekennen van een tijdelijke salarisverhoging (functioneringstoelage), voor de duur van 1 jaar, na het bereiken van het maximum van de 'eigen' schaal, ter grootte van (bruto) maximaal:

3% van het maximum schaalsalaris (schaal 1 t/m 5)

6% van het maximum schaalsalaris (schaal 6 t/m 9)

9% van het maximum schaalsalaris (schaal 10 t/m 13)

12% van het maximum schaalsalaris (schaal 14 t/m 15)

15% van het maximum schaalsalaris (schaal 16 t/m 18)

Werkwijze:

De tijdelijke functioneringstoelage (maximaal 1 jaar, eventueel eenmaal met dezelfde periode te verlengen) is onderbouwd met een beoordeling conform de formele beoordelingsprocedure. Bij verlenging geldt dezelfde procedure. Het functioneren is gekwalificeerd als 'zeer goed' of 'uitstekend'.

3.6 Toekennen van een gratificatie.

Werkwijze:

De gratificatie is minimaal verantwoord in een verslag van een gesprek met belanghebbende, waarin de gronden van toekenning worden uiteengezet. De grond voor een gratificatie wordt niet gevormd door het functioneringsniveau in het algemeen of gedurende een langere periode, maar door het leveren van een bijzondere prestatie.

3.7 Toekennen van een materiële blijk van waardering, anders dan geld, voor een individuele werknemer of groep werknemers.

Werkwijze:

De individuele of groepsgerichte toekenning van deze vorm van beloning (in natura) wordt, voor equivalenten van maximaal € 50,- per werknemer, alleen in de budgettaire sfeer verantwoord onder vastlegging van de grond(en) van toekenning. Hogere bedragen dienen bij voorkeur onder de noemer van ad 3.6 (gratificatie) te worden gebracht.