

BELEID BELONINGSDIFFERENTIATIE

Stichting Islamitisch Voortgezet Onderwijs Rotterdam / Avicenna College

Steller: D. van Bennekom, i.s.m. C. Acharki, M. von der Fuhr
Vastgesteld MT: 25 mei 2021
Instemming MR: 17 juni 2021
Vastgesteld Bestuur: 17 juni 2021

Evaluëren en actualiseren: 2026

Inleiding

Deze notitie geeft invulling aan het beleid beloningsdifferentiatie binnen de stichting Islamitisch Onderwijs Rotterdam (SIVOR) In deze notitie worden ook de afspraken van de lief & leed regeling vastgelegd. Het beleid is van toepassing voor alle medewerkers van de SIVOR. In deze notitie wordt verwezen naar relevante artikelen uit de CAO VO. Mocht de nummering of inhoud van deze artikelen in de toekomst veranderen dan zijn de voor deze regeling relevante artikelen of bijlagen uit de CAO van toepassing.

Uitgangspunt

Het beleid ten aanzien van bijzondere beloningen dient bij te dragen aan een prettig werkklimaat en een stimulans te vormen om medewerkers te motiveren en te binden. Wil het beleid m.b.t. bijzonder belonen aan een goed werkklimaat bijdragen, dient aan een aantal randvoorwaarden te worden voldaan.

Voor de SIVOR gelden de volgende randvoorwaarden:

1. Bijzondere beloningen beleid past in een samenhangend pakket van HRM-instrumenten.
2. Beoordelen kan wel zonder extra belonen, maar extra belonen kan niet zonder beoordelen. De SIVOR kent een gesprekkencyclus. De gesprekkencyclus wordt consequent en transparant uitgevoerd en de stichting beschikt over een actueel functieboek..
3. De inschalingen van nieuw personeel gebeurt conform de CAO VO.
4. Promotie naar een hogere schaal geschiedt voor docenten conform de regeling zoals die is vastgesteld in de beleidsnotitie Uitvoering functiemix.
5. Bijzonder belonen is geen regel maar uitzondering. Het moet gaan om een bijzondere prestatie zijn (naast de reguliere functievervulling) en de toekenning moet voor iedere collega te begrijpen zijn.
6. Het beleid is gebaseerd op de CAO Voortgezet Onderwijs 2020 hoofdstuk 12.9 (opgenomen onderaan deze notitie).

7. Het beleid sluit aan op de gewenste cultuur binnen de SIVOR.
8. Een extra beloning kan zowel op teamniveau als op individueel niveau worden toegekend.
9. Het gevoerde beleid geldt voor alle medewerkers op alle niveaus en wordt op een evenredige wijze verdeeld tussen directie/management/OP en OOP.
10. De toewijzingen zijn transparant, dus openbaar en beargumenteerd. De procedure wordt conform deze notitie uitgevoerd.
11. Toekenningen worden met de bijbehorende argumentatie schriftelijk vastgelegd

Bijzonder beloningsbeleid is onderdeel van het arbeidsvoorwaardenbeleid

De SIVOR kent aansluitend op de CAO Voortgezet Onderwijs het volgende arbeidsvoorwaardenpakket:

- Primair pakket: salaris (carrière met periodieken) conform CAO VO en bijlagen.
- Secundair pakket: verlof, bijzonder verlof, bindingstoelage en regeling verplaatsingskosten.
- Personal Benefits: arbeidsongeschiktheid en ANW (Loyalis), fietsplan, uitrustregeling.
- Toekenning extra periodiek
- Bijzondere beloningen: eenmalige financiële uitkering (gratificatie), toelagen, kleine attenties, bekostigde teamactiviteit.
- Aan leidinggevenden, staffunctionarissen en door de directie nader te bepalen functies wordt een telefoon(abonnement) en een laptop beschikbaar gesteld, die eigendom blijft van de school.

Toekenning extra periodiek

De werkgever kan in twee situaties een extra periodiek toekennen:

- Indien bij de aanneming van een nieuw personeelslid hierover expliciet schriftelijke afspraken zijn gemaakt. Dit nieuwe personeelslid dient dan de schriftelijk vastgelegde prestatie aantoonbaar te hebben geleverd.
- Indien blijkt dat een personeelslid op basis van de vastgestelde gesprekkencyclus tenminste drie aaneensluitende volledige schooljaren goed heeft gefunctioneerd en er (op termijn) geen zicht is op een hogere schaal. Deze toekenning kan slechts eenmaal in de SIVOR-carrière van een personeelslid plaatsvinden.

Aan personeelsleden die aan het eind van hun schaal zitten kan geen extra periodiek meer worden toegekend.

Vormen van bijzondere beloning

1. Toelage

Een toelage kan worden toegekend op basis van een (tijdelijke) bijzondere prestatie binnen de eigen functie of een maatregel om de werknemer langer aan de functie te binden. Denk aan tijdelijke uitbreiding taakzwaarte/taakniveau, uitbreiding van bevoegdheden/verantwoordelijkheden of tijdelijke exceptionele taakbelasting). Op grond van de CAO VO kent de SIVOR de volgende toelagen:

- Bindingstoelage

Bovenstaande toelages wordt onverkort conform de CAO uitgevoerd. Indien de CAO wijzigt, worden deze wijzigingen ook doorgevoerd.

Naast deze toelages kent de SIVOR de volgende toelagen:

- Toelage voor waarneming hogere functie.
Indien een werknemer op verzoek van de werkgever tijdelijk voor meer dan 35% van zijn functie een hoger ingeschaalde functie waarneemt, heeft deze werknemer - zo lang de waarneming duurt - recht op een toelage op zijn gehele salaris die gelijk is aan het bedrag van de naastgelegen trede van de schaal van de te waarnemen functie. Bij een vervanging van minder dan 35% geldt een toelage ter hoogte van het waarnemingspercentage.
- Toelage voor BHV'ers van € 15 per maand.
- Hiernaast is het toegestaan om in uitzonderlijke situaties, wanneer blijkt dat een vacature -ondanks aantoonbare grote inspanningen – niet kan worden vervuld een (tijdelijke) *arbeidsmarkttoelage* in te zetten om personeel te werven en te binden. Gemaakte afspraken worden jaarlijks in een overzicht aan de medezeggenschapsraad gemeld.

2. Gratificatie

a) *Jubileumgratificatie (25/40/50 jaar in dienst in het onderwijs)*

Deze gratificatie wordt conform de CAO VO artikel 12.8 toegekend. De afdeling HRM-afdeling zal jaarlijks vooraf een overzicht verstrekken welke werknemer dat jaar een jubileum zal hebben. Bij schooljubilea* worden geen gratificaties verstrekt. Bij een schooljubileum van een werknemer wordt een attentie worden verstrekt. Zie Regeling Lief en leed

b) *Bijzondere gratificatie*

Bestemd voor een eenmalige bijzondere prestatie buiten of naast de eigen functie (vaak ontstaan door bijzondere omstandigheden op de school) of een bijzondere prestatie die een heel team levert. De hoogte en vorm van de gratificatie kan breed worden ingevuld. Kenmerk is dat de gratificatie altijd achteraf - dus na het leveren van de prestatie - wordt vastgesteld. Het gaat om een tijdelijke, meestal bijzondere situatie. Bijvoorbeeld een project dat gedurende enige tijd veel inzet vergt van enkele medewerkers. Kenmerkend voor deze situatie is dat het niet om een reguliere taakvervulling gaat maar om bijzondere omstandigheden. De SIVOR voert hierin een terughoudend beleid.

Toegestane vormen van gratificaties zijn:

- een bruto bedrag (**maximaal** 50% van het bruto maandsalaris)
- een teamgratificatie voor een teamactiviteit (bijvoorbeeld een etentje) of een faciliteit waaraan het team behoefte heeft (bijvoorbeeld extra laptops).

Ten behoeve van de bijzondere gratificaties wordt door de school (naar evenredigheid) een jaarbudget (0.15 % van de lumpsum personeel) vastgesteld. Dit is een eenmalig jaarbudget, cumulatie met andere budgetten en andere jaren is niet mogelijk. Alle toegekende gratificaties behoren niet tot het inkomen van de werknemer zoals bedoeld in het pensioenreglement.

c) Procedure toewijzen gratificaties

- De toewijzing van gratificaties vindt eenmaal per jaar plaats. De toewijzing geschiedt in de maand september en heeft betrekking op het voorgaande schooljaar.
- Voorstellen voor gratificaties dienen uiterlijk op 15 augustus in het bezit te zijn van de directie van de school.
- Voordracht voor een gratificatie vindt plaats door de direct leidinggevende, zonder direct betrokkene te informeren of anderszins verwachtingen te wekken.
- De gratificaties (bijzondere beloningen) dienen binnen de gestelde kaders te blijven.
- De schooldirectie legt het voorstel / de voorstellen met advies van de HRM-stafmedewerker ter goedkeuring voor aan het college van bestuur.
- Eenmaal per jaar wordt bij de jaarrekening verantwoording afgelegd over de toekenningen aan de medezeggenschapsraad.

3. Regeling Lief en leed

Dit betreft een regeling waarin opgenomen is hoe wordt omgegaan met situaties, waarin extra aandacht nodig is voor de medewerker. Dit kan betrekking hebben op zowel feestelijke als treurige omstandigheden. Dit betreft toekenningen vanuit de werkgever. Per attentie zijn bedragen vastgesteld (kleine afwijkingen zijn toegestaan):

- Bloemen nieuwe medewerker € 15**
- Geboortes cadeaubon/cadeau € 30 per kind
- Huwelijk*** cadeau € 35 per huwelijk
- Overlijden kosten rouwadvertentie en bloemstuk t.w.v. € 30
- Langdurig ziekte bloemen / fruitmand e.d. € 15
- Schooljubileum 12,5, 25 of 40 jaar : bloemen €30. Bij dienstverband van 12,5 jaar € 100 en bij dienstverband van 25 en 40 jaar €250 uitbetaling via het salaris
- Beëindiging tijdelijk dienstverband: cadeau t.w.v. € 25 en bloemen (€ 15).
- Vrijwillige beëindiging vast dienstverband en beëindiging dienstverband vanwege arbeidsongeschiktheid cadeau t.w.v. € 80-100 en bloemen (€ 25). Bij dienstverband van meer dan 10 jaar bovendien maximaal € 125 voor afscheidsbijeenkomst en bloemen (€ 25).
- Afscheid pensioen na dienstverband van tenminste 10 jaar afscheidsreceptie of etentje met collega's; maximaal budget € 400.
- Naast bovenstaande richtlijnen - die voor leidinggevenden het handelingskader vormen - blijft het voor de directeur in uitzonderlijke situaties in overleg met de bestuurder mogelijk om een toekenning in de sfeer van lief en leed te doen.

Bijlage

Tekst CAO

12.9. Beloningsdifferentiatie

1. De werkgever kan op grond van een beoordeling van de werknemer gratificaties, toelagen en/of extra periodieken verstrekken.

2. De werkgever die gebruik wil maken van de in het vorige lid genoemde mogelijkheid stelt in overleg met de P(G)MR een regeling vast met ter zake geldende criteria en procedures.

- 3. Een extra beloning tast de werkgelegenheid van het zittend personeel niet aan.*
- 4. Indien een toelage wordt toegekend, vermeldt de werkgever de hoogte en de duur van de toelage en dat deze pensioengevend is*

**) dienstverband geldt voor huidige school/bestuur en rechtsvoorgangers.*

****) geldbedragen worden om de vier jaar geïndexeerd.*

****) en alle erkende wettelijke samenlevingscontracten.*