

BELONINGSDIFFERENTIATIE

Dynamiek scholengroep vindt het van belang dat de organisatie beschikt over een goed opgeleid en toegerust middenmanagement. Aan medewerkers kunnen middels taakdifferentiatie andere taken en verantwoordelijkheden worden toevertrouwd, waardoor loopbaanperspectieven worden vergroot. Er dienen mogelijkheden geboden te worden aan medewerkers om zich in een bepaalde richting te kunnen ontwikkelen.

Daarnaast vindt Dynamiek scholengroep het, in het kader van goed personeelsbeleid, van belang om extra ontwikkelingen, een bijzondere prestatie of inspanning te kunnen belonen.

Dynamiek scholengroep denkt met behulp van beloningsdifferentiatie hieraan uitvoering te kunnen geven. In artikel C15 van de CAO-PO wordt een aantal voorwaarden genoemd, waaraan de incidentele beloningsvormen moeten voldoen. Het mag de werkgelegenheid niet aantasten en de beloning mag niet meer bedragen dan 15% van het bruto jaarsalaris.

Ten aanzien van het beleid m.b.t. beloningsdifferentiatie is instemming vereist van de PGMR. (artikel 8 onder g van de WMO).

Iedere school heeft binnen het schoolbudget gelden gereserveerd om uitvoering te geven aan beloningsdifferentiatie.

Vaststelling van het budget gebeurt voor een periode van 5 jaar. In het laatste jaar vindt er een evaluatie plaats. Aan de hand van deze evaluatie wordt het beleid al dan niet bijgesteld.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen incidentele beloningen en beloningen gekoppeld aan een taak.

Incidentele beloningen:

- Een incidentele toelage kan aan een werknemer maximaal éénmaal per jaar worden verstrekt wegens een bovengemiddelde prestatie of vanwege een aparte opdracht. De schooldirecteuren en de voorzitter van het College van Bestuur zijn bevoegd om een dergelijke toelage te verstrekken. Als basis hiervoor dient de reden te zijn vastgelegd in een beoordelingsgesprek.
- Op basis van buitengewone omstandigheden kan een groep van werknemers of een heel team in aanmerking komen voor een incidentele beloning. Dit ter beoordeling van de directeur.
- De hoogte van de incidentele beloning, tot een maximum van € 500 per individuele werknemer, is ter beoordeling van de directeur.

Beloning gekoppeld aan een taak:

- Een maandelijks toelage wordt gekoppeld aan een extra taak. De toelage wordt verstrekt zolang de extra taak door de werknemer wordt uitgevoerd onder voorwaarde dat deze uitvoering positief beoordeeld is door de directeur.
- De directeur van de school stelt binnen het beschikbare budget vast welke en hoeveel personen voor een van de onderstaande beloningen in aanmerking komen.
- De hoogte van een beloning gekoppeld aan een taak wordt bovenscholings vastgesteld. Deze toelage wordt verstrekt ongeacht de benoemingsomvang.
- De volgende taken worden beloond:
 - Plaatsvervangend directeur € 150,00 per maand
 - Teamleider ... € 75,00 per maand

In verband met de opbouw van een evenwichtig beloningssysteem is ervoor gekozen bovengenoemde beloningen, gekoppeld aan een taak, uitsluitend toe te kennen aan de functie leraar A/B.

Plaatsvervangend directeur: betrokkene draagt directieverantwoordelijkheden, dit is bekend bij de ouders.

Teamleider ...de term kan naar behoefte van de school worden aangevuld worden met bijvoorbeeld: teamleider onderbouw.

Beloning 1 directeur 2 scholen:

Op directieniveau wordt beloning gekoppeld aan een taak toegepast binnen de regeling "1 directeur 2 scholen".

Directeur DA ontvangt een beloning van € 360,00 per maand

Directeur DB ontvangt een beloning van € 410,00 per maand

Alle hier genoemde beloningen zijn bruto bedragen. Over de bedragen wordt vakantiegeld uitgekeerd en tellen mee in de pensioenopbouw.