

## Bijlage 2 Regelingen belonen en gesprekscyclus

### Regeling belonen

#### Artikel 1 Verhoging van het salaris

1. De structurele salarisverhoging binnen de voor de werknemer geldende salarisschaal wordt gebaseerd op het eindoordeel dat gevormd wordt op basis van de gesprekscyclus Regeling gesprekscyclus schriftelijk, al dan niet digitaal meegedeeld.
2. Het eindoordeel bepaalt het percentage waarmee het salaris van de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem/haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt verhoogd:

Eindoordeel	Verhoging
A	5% van het maximum van de voor de werknemer geldende salarisschaal op 31 december.
B	3,5% van het maximum van de voor de werknemer geldende salarisschaal op 31 december.
C	2,5% van het maximum van de voor de werknemer geldende salarisschaal op 31 december.
D	1,5% van het maximum van de voor de werknemer geldende salarisschaal op 31 december.
E	0%

3. De salarisverhoging kan slechts worden toegekend tot het maximum van de salarisschaal.

#### Artikel 2 Geen salarisverhoging

1. Indien aan de werknemer een eindoordeel van D of E wordt toegekend maken werknemer en werkgever afspraken die moeten leiden tot verbetering van het functioneren van de werknemer.
2. De werknemer die gedurende twee achtereenvolgende jaren een eindoordeel D of E krijgt, ontvangt de eerste twee jaren de salarisverhoging behorend bij eindoordeel D. Pas indien het derde jaar een eindoordeel E wordt toegekend aan het functioneren van de werknemer vindt geen verhoging plaats.

#### Artikel 3 Niet te beoordelen

1. Het tijdvak waarover beoordeeld wordt beslaat minimaal 6 maanden. Indien dit tijdvak korter is kan de werknemer niet beoordeeld worden en komt de werknemer voor dat jaar niet in aanmerking voor een salarisverhoging.
2. Met de werknemer die nieuw in dienst treedt na 31 mei van enig jaar en die vanwege het bepaalde in lid 1 in dat jaar niet in aanmerking komt voor een salarisverhoging, kunnen in het arbeidsvoorwaardengesprek maatwerkafspraken worden gemaakt.
3. Het bepaalde in lid 1 geldt niet voor de werknemer die wegens ziekte of zwangerschap- en/of bevallingsverlof niet beoordeeld kan worden over een tijdvak van minimaal 6 maanden. In deze situaties krijgt de werknemer in beginsel een bij eindoordeel C behorende salarisverhoging. In uitzonderlijke gevallen kan hiervan worden afgeweken.
4. Indien het eindoordeel namens de werkgever niet door de eigen leidinggevende kan worden opgemaakt dient deze tijdig opgemaakt te worden door de plaatsvervangend leidinggevende.
5. Indien buiten schuld of toedoen van de werknemer en met inachtneming van het bepaalde in het vierde lid, in enig jaar het eindoordeel niet (tijdig) wordt opgemaakt, zal aan de werknemer in beginsel een eindoordeel C met de daarbij behorende salarisverhoging worden toegekend.

6. Indien het niet (tijdig) opmaken van het eindoordeel te wijten is aan grove nalatigheid van de werkgever, dan wordt in beginsel aan de werknemer een salarisverhoging toegekend die hoger ligt dan het bepaalde in het vijfde lid.

#### **Artikel 4 Individuele prestatietoeslag**

1. De werknemer, die bij aanvang van het beoordelingsjaar het maximum heeft bereikt, kan in aanmerking komen voor een individuele prestatietoeslag.
2. De beoordeling van het functioneren wordt vastgesteld op basis van de gesprekscyclus en resulteert in een volgens artikel 1 van de Regeling belonen vastgelegd eindoordeel.
3. Is het eindoordeel zeer goed, een B beoordeling, dan is de individuele prestatietoeslag 3,5%. Is het eindoordeel uitstekend, een A beoordeling, dan is de individuele prestatietoeslag 5%.
4. De individuele prestatietoeslag is gebaseerd op 12 keer het uitbetaalde maandsalaris in het jaar waarover beoordeeld wordt.
5. Indien het niet (tijdig) opmaken van het eindoordeel te wijten is aan grove nalatigheid van de leidinggevende/de organisatie wordt in beginsel aan de werknemer een individuele prestatietoeslag volgens lid 1 toegekend.

#### **Artikel 5 Overgangsbepalingen individuele prestatietoeslag**

1. De werknemer die op basis van een regeling persoonlijke toelage op 1 januari 2011 een toelage gebaseerd op goed functioneren boven het maximum van de voor hem geldende salarisschaal ontvangt, kan eenmalig kiezen voor behoud van de regeling van het waterschap c.q. deze persoonlijke toelage of de individuele prestatietoeslag. Kiest hij voor het gegarandeerd krijgen van de waterschapsregeling dan is hij daarmee uitgesloten van de prestatietoeslag volgens artikel 4 van deze regeling.
2. De werknemer die anders dan in lid 1 een gegarandeerd salaris(perspectief) boven het maximum van de voor hem geldende salarisschaal heeft, waarbij een goed functioneren criterium ten grondslag heeft gelegen aan de nu gegarandeerde toeslag, kan eenmalig kiezen voor behoud van de garantie of de individuele prestatietoeslag. Kiest hij voor behoud van de garantie dan is hij daarmee uitgesloten van de prestatietoeslag volgens artikel 4 van deze regeling. De genoemde persoonlijke toelage is gebaseerd op artikel 3.1.15 SAW van 2010. Dit artikel is opgenomen in het overgangsrecht.

#### **Artikel 6 Extra vrije tijd en beloning**

Wegens buitengewone inzet of bijzondere vervulling van een deel van de functie kan aan de werknemer extra vrije tijd (niet zijnde IKB) of een bijzondere beloning worden toegekend.

## Regeling gesprekscyclus

### Artikel 1 Gesprekscyclus

1. De gesprekscyclus bestaat in beginsel uit 3 gesprekken per jaar tussen de werkgever en de werknemer. In deze gesprekken komen planning, voortgang en evaluatie en beoordeling aan de orde. In overleg tussen de werkgever en de werknemer kan bepaald worden dat het moment van evaluatie en beoordeling samenvalt met het moment waarop planningsafspraken worden gemaakt.
2. Binnen de gesprekscyclus komen ontwikkeling, loopbaan, mobiliteit, vitaliteit, opleiding, arbeidsomstandigheden, integriteit en Tijd- en PlaatsOnafhankelijk Werken aan de orde.
3. De gesprekken in de cyclus kunnen uitgebreid worden met gesprekken over een Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP), vitaliteit, de loopbaan, de tweede loopbaan of de afronding van de loopbaan.

### Artikel 2 Planningsgesprek

1. De werkgever en de werknemer maken ieder jaar, na gezamenlijk overleg, vóór 31 maart concrete planningsafspraken.
2. De werkgever en de werknemer brengen hun opvattingen over de te maken planningsafspraken vooraf en in het gesprek in.
3. De werkgever en de werknemer kunnen afspreken dat andere personen aanwezig zijn bij het planningsgesprek.
4. In het planningsgesprek worden concrete afspraken gemaakt over de te behalen resultaten en over talent- en competentieontwikkeling. Afspraken over (te ontwikkelen) competenties worden pas gemaakt nadat de organisatie een competentiewoordenboek/systeem heeft vastgesteld waarover overeenstemming is bereikt met de OR. Tevens komen de wensen, ambities, vitaliteit, loopbaan en ontwikkelmogelijkheden van de werknemer aan de orde en hierover worden concrete afspraken gemaakt.
5. De planningsafspraken worden schriftelijk vastgelegd. De werkgever en de werknemer tekenen de gemaakte afspraken.
6. Als de werkgever en de werknemer het niet eens worden over de te maken planningsafspraken beslist de werkgever. De werknemer kan schriftelijk zijn visie kenbaar maken en tekent daarna de afspraken voor gezien.

### Artikel 3 Voortgangsgesprek

1. De werkgever en de werknemer bespreken halverwege het jaar tenminste eenmaal de voortgang van de gemaakte afspraken. Hierbij kan onder meer aandacht worden besteed aan de wijze waarop de werkzaamheden worden verricht, de randvoorwaarden om de resultaten te bereiken, de arbeidsomstandigheden en de wijze van leidinggeven. Ook de afspraken gemaakt in het kader van Persoonlijk Ontwikkelingsperspectief, loopbaan of vitaliteit worden besproken.
2. De werkgever en de werknemer kunnen afspreken dat andere personen bij het voortgangsgesprek aanwezig zijn.
3. Het voortgangsgesprek heeft tot doel de realisering van de vastgelegde planningsafspraken te volgen en te ondersteunen. Zo nodig worden de afspraken nader ingevuld, aangevuld dan wel bijgesteld. Afspraken over nadere invulling, aanvulling of bijstelling worden schriftelijk vastgelegd.
4. Als de werkgever en de werknemer het niet eens worden over de te maken afspraken beslist de werkgever. De werknemer kan schriftelijk zijn visie kenbaar maken en tekent daarna de afspraken voor gezien.

## Artikel 4 Evaluatie- en beoordelingsgesprek

Vóór 1 december van ieder jaar hebben de werkgever en de werknemer een evaluatie- en beoordelingsgesprek. Zo nodig vinden extra gesprekken plaats.

1. Minimaal 1 week voordat het evaluatie- en beoordelingsgesprek zal plaatsvinden, ontvangt de werknemer de concept evaluatie en beoordeling.
2. De werknemer wordt uitgenodigd zijn opvattingen over de concept evaluatie en beoordeling voor het evaluatie- en beoordelingsgesprek in te brengen.  
In het evaluatie- en beoordelingsgesprek evalueren de werkgever en de werknemer de realisatie van de gemaakte afspraken uit het plannings- en voortgangsgesprek.
3. De werkgever kent een eindoordeel A, B, C, D, of E toe aan het totale functioneren van de werknemer.

A	<p><b>Uitstekend:</b> De werknemer voldoet beduidend beter dan de norm (C=Goed). De werknemer realiseert veel meer dan in de functie en/of op basis van resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden. Realiseert dit op een beduidend hoger niveau dan het normniveau.</p>
B	<p><b>Zeer goed:</b> De werknemer voldoet beter dan de norm (C=Goed). De werknemer realiseert meer dan in de functie en/of op basis van de resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden. Realiseert dit op een hoger niveau dan het normniveau.</p>
C	<p><b>Goed:</b> De werknemer voldoet aan de norm. De werknemer realiseert wat in de functie en/of resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden op het gewenste niveau.</p>
D	<p><b>Nog te ontwikkelen ten opzichte van score C (Goed):</b> De werknemer voldoet op een aantal punten (nog) niet aan de norm (C = Goed). Er is ruimte voor ontwikkeling in de realisatie van datgene wat in de functie en of op basis van de resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden.</p>
E	<p><b>Onvoldoende:</b> Het functioneren op basis van de (functie)eisen en/of resultaatafspraken en/of competenties dient op een groot aantal punten een drastische verbetering. De werknemer voldoet niet aan de norm en kan niet realiseren wat in de functie en/of op basis van de resultaatafspraken verwacht mag worden op het gewenste niveau</p>

4. Deze score wordt vastgelegd in een evaluatie- en beoordelingsformulier. Een beslissing tot toekenning van een eindoordeel wordt de werknemer uiterlijk voor 31 december, schriftelijk, dan wel digitaal meegedeeld.
5. De werkgever en de werknemer kunnen afspreken dat andere personen bij het evaluatie- en beoordelingsgesprek aanwezig zijn.
6. De werkgever kan voor het opmaken van de evaluatie en beoordeling inlichtingen bij derden inwinnen. Ook de werknemer kan aan de werkgever vragen om informatie bij derden in te winnen. De werkgever deelt de werknemer mee welke informatie hij-van deze derden heeft ontvangen.



7. Indien de werknemer weigert deel te nemen aan het evaluatie- en beoordelingsgesprek of de werknemer niet kan deelnemen, terwijl uitstel naar het oordeel van de werkgever niet verantwoord is, kan de werkgever besluiten de evaluatie en beoordeling, inclusief eindoordeel buiten aanwezigheid van de werknemer uit te brengen. De werkgever stelt de werknemer hiervan tijdig schriftelijk en gemotiveerd in kennis.
8. De werkgever ondertekent het evaluatie- en beoordelingsformulier, inclusief eindoordeel voor akkoord. De werknemer ondertekent het evaluatie- en beoordelingsformulier, inclusief eindoordeel voor gezien. Indien de werknemer het niet eens is met de evaluatie en beoordeling, inclusief eindoordeel kan hij binnen 2 weken de geschilpunten op het evaluatie- en beoordelingsformulier vermelden.
9. Indien de werknemer niet binnen 2 weken zijn geschilpunten kenbaar heeft gemaakt wordt de evaluatie en beoordeling, inclusief eindoordeel, door de werkgever vastgesteld.
10. De werknemer die zijn geschilpunten volgens lid 8 kenbaar heeft gemaakt wordt binnen 2 weken nadat hij dit heeft gedaan in de gelegenheid gesteld deze bezwaren mondeling toe te lichten bij de werkgever.
11. De werkgever wijzigt de evaluatie en beoordeling, inclusief eindoordeel, voor zover hij de bezwaren van de werknemer deelt. Wanneer hij geheel aan de bezwaren tegemoet komt, stelt hij de evaluatie en beoordeling, inclusief eindoordeel vast. Indien de werkgever de bezwaren niet deelt wordt de evaluatie en beoordeling, inclusief eindoordeel uiterlijk na 6 weken nadat deze is uitgebracht vastgesteld door de werkgever.