

## Bijlage 1 bij artikel 16 van de Bezoldigingsregeling gemeente Hoorn 2015

### *Conversietabel inconveniënten*

De aan een functie gebonden bezwarende omstandigheden zijn geheel onafhankelijk van de voor de functie of medewerker geldende salarisschaal en worden door middel van de Graderingstabellen inconveniënten gewaardeerd.

De hoogte van de inconveniëntentoeelage wordt conform onderstaande tabel bepaald.

Niveau	Ongewogen score per enig gezichtspunt	Totaal gewogen score	Toelage per maand <sup>1</sup>
0	0 t/m 5	0 t/m 23	Geen
1	6 t/m 7	24 t/m 35	€ 56,--
2	9 t/m 11	36 t/m 55	€ 112,--
3	14 t/m 17	56 t/m 83	€ 168,--

---

<sup>1</sup> De hoogte van de toelage per maand wordt 1 keer per 5 jaar aangepast aan de gemiddelde algemene loonontwikkeling binnen de sector gemeenten over die 5 jaar;  
De genoemde bedragen gelden per 1 januari 2012 tot 1 januari 2017.

## Bijlage 2: Samenvatting beloningsvormen

De verschillende beloningsconsequenties in één overzicht:

### Functioneringstoelagen

<b>Periodieke verhoging</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij een eendoordeel "goed" (op niveau) en "uitstekend" (boven niveau)</li><li>• Toekennen per 1 januari van het daaropvolgende jaar</li><li>• Alleen mogelijk als medewerker nog niet maximum van de schaal heeft bereikt</li></ul>
<b>Bevordering eindschaal of extra periodieke verhoging</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij een eendoordeel "goed" (op niveau)</li><li>• Bij een eendoordeel "uitstekend" (boven niveau)</li><li>• Toekennen per 1 januari van het daaropvolgende jaar</li></ul>
<b>Functioneringstoelage bruto salarisbedrag medewerker in de maand december</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bij een eendoordeel "uitstekend" (boven niveau)</li><li>• Eenmalige betaling ineens, maximaal 2x</li><li>• Uitbetaald in de maand januari volgend op haar waarop de toelage betrekking heeft</li></ul>

### Bijzondere beloningsvormen

<b>Gratificatie (netto)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geen beoordeling in de zin van de regeling personeelsgesprekken en beoordelen vereist</li><li>• Kan gedurende het gehele jaar</li></ul>
<b>Cadeaubonnen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geen beoordeling in de zin van de regeling personeelsgesprekken en beoordelen vereist</li><li>• Kan gedurende het gehele jaar</li></ul>
<b>Cursus/congres/extra verlof</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geen beoordeling in de zin van de regeling personeelsgesprekken en beoordelen vereist</li><li>• Kan gedurende het gehele jaar</li></ul>

### **Bijlage 3: Richtlijn voor beloningsdifferentiatie**

#### Uitgangspunten:

Voor extra beloning geldt als ondergrens "redelijk te stellen eisen in de functie", zoals behorend bij het vastgestelde functieprofiel (de stoel), m.a.w. wanneer een functie naar behoren wordt vervuld, bestaat er op zich geen directe aanleiding om tot extra beloning over te gaan. De honorering van de verrichte werkzaamheden vindt plaats in de functie- of een salarisschaal daar onder (aanloopschaal).

Blijvende functieverzwaring, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, is geen reden om een extra prestatiegerichte beloning te overwegen. Voor een structurele, kwalitatieve functieverzwaring geldt dat de functie in een zwaarder functieprofiel met een daarbij passende functiewaardering moet worden ingedeeld, conform de regeling organieke functiebeschrijving- en waardering.

Toename van de werkzaamheden (kwantitatieve functieverzwaring) is geen aanleiding voor het toekennen van een extra periodieke verhoging, functioneringstoelage, een gratificatie of een hogere salarisschaal (eindschaal). Hiervoor kan uitbreiding van de arbeidsduur of overwerkregeling worden toegepast.

Bij waarneming c.q. vervanging van een zwaardere/hogere functie bestaat er de mogelijkheid van een waarnemingstoelage.

#### Criteria:

Als de omschrijving "bijzondere prestatie" als argument wordt gebruikt, moet dat argument met voorbeelden/feiten worden geïllustreerd. Wat moet in dit kader worden verstaan onder een bijzondere prestatie.

- a. bijzondere kwantitatieve prestaties die in ruime mate uitgaan boven hetgeen in de functie redelijkerwijs mag worden verlangd;
- b. inzet en initiatief die hebben gezorgd voor een belangrijke ontwikkeling in het functie- of vakgebied en in ruime mate zijn uitgegaan boven hetgeen redelijkerwijs uit de functie voortvloeit.

#### Te belonen prestaties:

Bij kwantitatieve prestaties verdient het aanbeveling aansluiting te zoeken bij objectieve criteria, zoals opgenomen in: doel-/taakstelling, beleids-/beheersplannen, normen en kengetallen, voortgang- en afdoeningcontrole, termijnen, bevindingen (externe) controlerapportage, het realiseren van kostenbesparingen in tijd en/of geld. Het is daarbij zaak dat het personeel op de hoogte is van deze zaken, opdat bekend is aan welke eisen tenminste moet zijn voldaan, wil een extra beloning in beeld komen. Minder kwantificeerbare voorbeelden zijn: het overnemen van andere werkzaamheden vanwege ziekte van een collega, coaching van een nieuwe collega, de begeleiding/ondersteuning van stagiaires of tijdelijke krachten, de invoering van nieuwe systemen/apparatuur/werkwijzen, de bereidheid regelmatig knelpunten op te lossen door extra te werken, inzet voor verbetering- en veranderingsprocessen, verhoging service-, dan wel klantgerichtheid, kwaliteit-, veiligheid- en milieubesef. Ook hier geldt dat deze aspecten behoren uit te stijgen boven hetgeen redelijkerwijs van een medewerker wordt verwacht.

Zie voor meer informatie de regeling personeelsgesprekken en beoordelen gemeente Hoorn 2015.