



LIEMERSNOVUM
PRIMAIR ONDERWIJS

Beloningsbeleid en vergoedingsregelingen

'Boter bij de vis'

Versie	Acties	Geleding	Datum
0	Eerste concept	Staf	2021 02 25
1	Versie ter bespreking in CvB	Leden CvB	2021 03 01
2	Versie ter bespreking in wg P	Leden wg P	2021 03 01
3	Versie ter bespreking in DO	Directeuren	2021 04 08
4	Versie voorleggen aan GMR	Leden GMR	2021 06 02
Def	Vrijgeven voor publicatie	website	2021 06 15

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	1 van 9

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	3
2	BELONINGSBELEID	4
2.1	REGELING ARBEIDSVOORWAARDENGESPREK EN VASTSTELLING SALARIS BIJ INDIENSTTREDING.....	4
2.2	REGELING TOEKENNEN OF ONTHOUDEN PERIODIEKE LOONSVERHOOGING	5
2.3	REGELING INSCHALING BIJ PROMOTIE NAAR EEN ANDERE FUNCTIE/HOGERE SCHAAL.....	5
2.4	HET VERSTREKKEN VAN TOELAGES (<i>VISIE BESTUUR</i>)	6
3	VERGOEDINGSREGELINGEN	7
3.1	CONTEXT	7
3.2	VERGOEDINGSREGELING VERHUISKOSTEN.....	7
3.3	VERGOEDINGSREGELING DIENSTREIZEN EN VERBLIJFKOSTEN	8

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	2 van 9

1 INLEIDING

Cao partners in het primair onderwijs hebben in de cao PO 2019-2020 een aantal regelingen laten vervallen. Besturen worden geacht hier nu zelf beleid op te maken. Naast de regelingen die in de cao vervallen zijn en waar het bestuur met dit document zelf beleid op maakt, neemt LiemersNovum ook andere zaken rond beloning en vergoedingen in dit document op.

Dit beleidsstuk is opgebouwd uit twee delen. Allereerst wordt ingegaan op meerdere onderdelen van beloningsbeleid (hoofdstuk 2) en voorts op diverse vergoedingsregelingen (hoofdstuk 3).

De regelingen in dit beleidsstuk gaan 1 augustus 2021 in. Tot die tijd hanteert LiemersNovum de in de vorige cao vastgestelde regelingen.

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	3 van 9

2 BELONINGSBELEID

2.1 REGELING ARBEIDSVOORWAARDENGESPREK EN VASTSTELLING SALARIS BIJ INDIENSTTREDING

Nu in de cao 2019-2020 volgens artikel 6.2 'Arbeidsvoorwaardengesprek' het salaris in de onderhandeling tussen de werkgever en de nieuwe medewerker wordt bepaald, gelden de volgende aandachtspunten binnen LiemersNovum

1. Vóór indiensttreding wordt door de werkgever een arbeidsvoorwaardengesprek gevoerd met de kandidaat.
2. In dat gesprek worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a. de beschrijving van de functie zoals opgenomen in het functiegebouw van LiemersNovum en de daarbij behorende functieschaal;
 - b. de trede waarop de werknemer in de functieschaal wordt ingeschaald, rekening houdend met de relevante werkervaring;
 - c. werktijd en de daarbij behorende werktijdfactor.
3. Het salaris wordt vastgesteld door rekening te houden met de voor de werknemer geldende werktijdfactor.
4. Inschaling gebeurt op basis van een salarisspecificatie van de vorige werkgever en/of relevante werkervaring.
5. Nieuwe medewerkers worden altijd ingeschaald in de schaal die bij de functie hoort. In de onderhandelingen kan er geen sprake zijn van een hogere schaal, de eventuele onderhandeling betreft het regelnummer in de schaal behorend bij de vacature.
6. De werkgever bepaalt of de werkzaamheden in de vorige werkkringen wel/dan niet relevant zijn en meetellen in de hoogte van het salaris, te weten het regelnummer van de schaal die hoort bij de functie waarop is gesolliciteerd;
7. Zij-instromers worden alleen ingeschaald in schaal L10;
8. Waar mogelijk wordt het salaris vastgesteld op het naastgelegen hogere bedrag (in relatie tot het brutosalaris (zonder toelagen e.d.) vermeld in de salarisspecificatie van de vorige werkgever) in de schaal behorend bij de functie, mits de medewerker in het jaar ervoor minimaal 60 dagen in deze functie heeft gewerkt.
9. Indien een medewerker, vallend onder de cao primair onderwijs, in meer dan één functie wordt benoemd waarbij de schalen behorend bij deze functies verschillend zijn en wel met 3 schalen of meer dan ontvangt de medewerker per functie en werktijdfactor het salaris behorend bij de schaal bij de functies.
10. Indien een medewerker in meer dan één functie wordt benoemd waarbij de schalen behorend bij deze functies verschillend zijn en wel met minder dan 3 schalen dan ontvangt de medewerker het salaris van de functie met de hoogste schaal.
11. In geval er sprake is van indiensttreding van een medewerker in een ID-baan of participatiebaan wordt door de leidinggevende rekening gehouden met eventuele subsidievereisten alsmede met de afwijkende rechtspositionele regelingen en salarisbedragen opgenomen in de cao po.
12. In alle overige gevallen beslist de werkgever.

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	4 van 9

2.2 REGELING TOEKENNEN OF ONTHOUDEN PERIODIEKE LOONSVERHOGING

De mogelijkheid een extra periodiek te verstrekken bij goed functioneren of een periodiek te onthouden bij onvoldoende functioneren is niet meer in de cao PO 2019-2020 opgenomen. Een schoolbestuur kan desgewenst beloningsbeleid opstellen. Als er geen beleid is dan krijgt een medewerker automatisch per 1 augustus een verhoging van één periodiek.

Om optimaal gebruik te kunnen maken van de mogelijkheden voor extra beloning van medewerkers door het verstrekken van een extra periodiek én de mogelijkheid een periodiek te onthouden als daar aanleiding toe is, heeft LiemersNovum haar eigen beleid inzake het verstrekken of onthouden van periodieken uitgewerkt in dit deel van dit document.

Regeling LiemersNovum

1. Het salaris van de werknemer van wie het dienstverband niet wordt onderbroken, wordt volgens de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks op 1 augustus met één periodiek verhoogd.
2. De werkgever kan de werknemer een extra periodiek toekennen indien daartoe op grond van een beoordeling naar de mening van de werkgever aanleiding bestaat. De werkgever dient dit schriftelijk te bevestigen.
3. De werkgever kan éénmalig de jaarlijkse periodiek onthouden indien twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen een dergelijk besluit van de werkgever kunnen rechtvaardigen. Tussen de eerste en tweede beoordeling wordt ten minste een termijn van een jaar in acht genomen. De werkgever dient dit schriftelijk te bevestigen.

2.3 REGELING INSCHALING BIJ PROMOTIE NAAR EEN ANDERE FUNCTIE/HOGERE SCHAAL

Als de werknemer nog niet in de hoogste trede van de schaal beloond wordt geldt het volgende bij promotie naar een andere functie/hogere schaal:

1. Als een werknemer per 1 augustus promotie maakt naar een hogere schaal stijgt de werknemer eerst een trede in de oude schaal (jaarlijkse periodiek), waarna hij ingeschaald wordt op hetzelfde of naastgelegen hogere bedrag in de nieuwe schaal.
2. Als een werknemer in de loop van het schooljaar promotie maakt naar een hogere schaal stijgt de werknemer eerst een trede in de oude schaal, waarna hij ingeschaald wordt op hetzelfde of naastgelegen hogere bedrag in de nieuwe schaal. Op de daaropvolgende 1 augustus stijgt de werknemer wederom een trede in deze schaal.

Als de werknemer reeds in de hoogste trede van de schaal beloond wordt geldt het volgende bij promotie:

1. Als een werknemer per 1 augustus promotie maakt naar een hogere schaal wordt de werknemer ingeschaald in hetzelfde of naastgelegen hogere bedrag in de nieuwe schaal en stijgt direct een trede.
2. Als een werknemer in de loop van het schooljaar promotie maakt naar een hogere schaal wordt de werknemer ingeschaald in hetzelfde of naastgelegen hogere bedrag in de nieuwe schaal en stijgt direct een trede. Op de daaropvolgende 1 augustus stijgt de werknemer wederom een trede in deze schaal.

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	5 van 9

2.4 HET VERSTREKKEN VAN TOELAGES

De werkgever kan de werknemer in bijzondere omstandigheden gratificaties en toelagen verstrekken.

Een toelage kan verstrekt worden aan een werknemer als de werkzaamheden voor een bepaalde periode meeromvattend zijn dan in de functieomschrijving van de betrokkene omschreven is.

Hetgeen afgesproken wordt betreffende de reden van toekenning, de hoogte en de duur en de pensioengevendheid van de toelage wordt in een brief aan betrokkene vastgelegd.

Het toekennen van extra beloningen in de vorm van toelagen, tast de werkgelegenheid van het personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd of het personeel met een dienstverband voor bepaalde tijd met een uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd, niet aan.

De extra beloning voor een individuele werknemer kan nooit meer bedragen dan 15% van het brutosalaris op jaarbasis.

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	6 van 9

3 VERGOEDINGSREGELINGEN

3.1 CONTEXT

Cao partners in het primair onderwijs hebben in de cao PO 2019-2020 een aantal regelingen laten vervallen, waaronder de regeling verhuiskosten en de regeling dienstreizen en verblijfkosten. Ook mogen schoolbesturen een eigen regeling woon-werkverkeer hanteren. Schoolbesturen moesten uiterlijk 1 augustus 2020 zelf beleid maken op de regelingen die in de cao vervielen en deze met instemming van de P(G)MR vaststellen. Voor het schooljaar 2020-2021 is bij LiemersNovum de keuze gemaakt de oude regeling voort te zetten. In het schooljaar 2020-2021 maakt LiemersNovum hier vervolgens eigen beleid op dat 1 augustus 2021 zal ingaan. Dit eigen beleid leggen we in dit document vast.

3.2 VERGOEDINGSREGELING VERHUISKOSTEN

Allereerst de fiscale regelgeving op dit gebied uit Handboek loonheffingen belastingen 2020 (voor 2021 is dit handboek nog niet uit; voorsnog lijken er geen wijzigingen op dit gebied doorgevoerd te worden)

“20.1.5 Verhuizingen

Vergoedingen voor verhuiskosten horen in het algemeen tot het loon, maar u kunt voor de verhuiskosten van een werknemer een gericht vrijgestelde vergoeding betalen als de verhuizing verband houdt met de dienstbetrekking. U mag een gericht vrijgestelde verhuiskostenvergoeding geven van maximaal € 7.750 naast de vergoeding van de werkelijke kosten voor het overbrengen van de boedel. Voorwaarde is wel dat het gaat om een verhuizing die voldoende samenhangt met de dienstbetrekking. Voldoende verband met de dienstbetrekking is in ieder geval aanwezig als aan de volgende 2 voorwaarden is voldaan:

- De werknemer verhuist binnen 2 jaar na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing.

- De werknemer woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt.”

In de voorgaande cao werden de kosten voor het overbrengen van de boedel opgenomen in het totaalbedrag (punt 6a in onderstaande regeling) en niet als extra ernaast vergoed. Daaraan heeft LiemersNovum zich in onderstaande regeling gehouden, dus is de vergoeding maximaal € 7.750 inclusief de overbrengkosten.

Voorwaarden en bedragen

1. De werknemer die is verhuist ten behoeve van de uitoefening van zijn functie, ontvangt een tegemoetkoming van de werkgever, indien:
 - a. hij is benoemd voor ten minste één jaar en
 - b. hij op een afstand van meer dan 25 kilometer woonde van de plaats van tewerkstelling en
 - c. hij de afstand tot de nieuwe standplaats verkleint, ná verhuizing met tenminste 60% en
 - d. hij uiterlijk binnen 6 maanden na de verhuizing een verzoek voor tegemoetkoming heeft ingediend.
2. De werknemer heeft aanspraak op de tegemoetkoming indien de in het eerste lid bedoelde verhuizing plaatsvindt binnen een termijn van twee jaar, te rekenen vanaf het moment van indiensttreding dan wel overplaatsing.
3. Een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt slechts éénmaal in de vijf jaren verleend.
4. De werknemer is gehouden de ontvangen tegemoetkoming geheel of gedeeltelijk terug te betalen, indien het dienstverband, voor bepaalde of onbepaalde tijd, binnen drie jaar na toekenning van de verhuiskostenvergoeding wordt beëindigd, hetzij op eigen verzoek ofwel als gevolg van aan hem te wijten feiten of omstandigheden.
5. Indien er sprake is van de verplichting tot terugbetaling zoals bepaald in het vorige lid wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule P/36 maal het toegekende bedrag. P is hierbij 36 minus het aantal hele maanden dat ligt tussen toekenning van het bedrag en het moment van beëindiging van het dienstverband.

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	7 van 9

6. De tegemoetkoming in de verhuiskosten omvat:

- a. een tegemoetkoming in de gemaakte kosten van transport van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken en in de te maken reiskosten ter bezichtiging van woonruimte en in de eventuele opknapkosten aan de nieuwe woning en dubbele woonkosten, voor een maximumbedrag van € 2.250;
- b. een forfaitaire tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten vastgesteld op 12% van het jaarsalaris, met een minimum van € 1820 en een maximum van € 5.500.

7. De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming zoals vermeld onder lid 6a, vast op grond van een door de werknemer tezamen met betaalbewijzen ingediende declaratie.

Samenloop verhuiskostenvergoedingen

1. Bij een verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling heeft ieder recht op de helft van de in artikel 1, zesde lid, bedoelde vergoedingen.
2. Indien het een verhuizing betreft van een gezin waarvan één van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit andere hoofde een verhuiskostenvergoeding ontvangt, wordt de tegemoetkoming slechts verstrekt voor zover deze de tegemoetkoming die uit andere hoofde wordt ontvangen, te boven gaat.

Pensionkosten

1. De werknemer die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf het moment van benoeming of aanstelling, aanspraak op een tegemoetkoming in te maken pensionkosten.
2. De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten, tot ten hoogste het bedrag van € 375 per maand.
3. Daarnaast ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland om éénmaal per week zijn woning te bezoeken.

3.3 VERGOEDINGSREGELING DIENSTREIZEN EN VERBLIJFKOSTEN

1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten.
2. De dienstreizen worden in beginsel vergoed op basis van het reizen met openbaar vervoer, tarief tweede klas.
3. De werkgever kan de werknemer toestemming verlenen om tegen vergoeding de eigen auto te gebruiken.
4. De aanspraak op een vergoeding op basis van het derde lid bestaat uit een bedrag van € 0,28 bruto per kilometer waarvan € 0,19 onbelast is en het overige belast.
5. Indien een werknemer voor de dag dat de dienstreis wordt gemaakt een forfaitaire vergoeding inzake reiskosten woning-werkverkeer ontvangt, wordt deze in mindering gebracht op de vergoeding van de dienstreis.
6. De dienstreis wordt gerekend vanaf de woning van de werknemer.
7. Verblijfkosten worden vergoed op grond van een door de werknemer ingediende declaratie waarbij een maximum van € 100 per verblijf (lees: overnachting) geldt.
8. De werkgever maakt bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten gebruik van de salderingsregelingen zoals opgenomen in de geldende fiscale regelgeving.

Aanvraag vergoedingen

Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de dienstreizen en verblijfkosten zoals genoemd in bovenstaande, dient uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar bij de werkgever te zijn ingediend.

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	8 van 9

Vergoeding woning-werkverkeer

Naast bovenstaande vergoedingen mag een schoolbestuur per 1 augustus 2020, met instemming van de P(G)MR, een eigen vergoedingsregeling woning-werkverkeer vaststellen indien deze regeling een verbetering inhoudt ten opzichte van de huidige regeling zoals neergelegd in de huidige cao in artikel 7.2 en Bijlage A10 van de cao 2019-2020 LiemersNovum kiest ervoor hiervoor geen eigen regeling op te stellen en blijft de regeling van de cao hanteleren.

documentnaam	2021 03 09 Beloningsbeleid en vergoedingsregeling	datum GMR	
domein	Personeel	datum RvT	
auteurs	O. Weenink / H. Westening	datum CvB	
status	Concept	pagina	9 van 9