

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid Werk en Inkomen Lekstroom

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom, gelet op het gestelde in artikel 125 van de Ambtenarenwet; gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet; gelet op hoofdstuk 3 van de CAR-UWO gelet op verkregen instemming van het Georganiseerd Overleg op 28 augustus 2017 besluit vast te stellen de navolgende

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid Werk en Inkomen Lekstroom

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. Functie: De functie zoals bedoeld in artikel 1:1, onder b van de CAR-UWO.
- b. Functieschaal: De functieschaal zoals bedoeld in artikel 1:1, onder ss van de CAR-UWO.
- c. Maximumsalaris: Het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.
- d. Medewerker: De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, onder a van de CAR-UWO.
- e. Periodiek: De periodiek als bedoeld in artikel 1:1, onder tt van de CAR-UWO.
- f. Personeelsbeoordeling: De eindbeoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse gesprekscyclus van werk- & ontwikkel-, voortgangs-, en beoordelingsgesprekken.
- g. Salaris: Het salaris als bedoeld in artikel 1:1 onder qq van de CAR-UWO.
- h. Salarisschaal: De schaal als bedoeld in artikel 1:1, onder uu van de CAR-UWO.
- i. Salaristoelagen: De toelagen als bedoeld in artikel 1:1, onder rr van de CAR-UWO.
- j. Volledige betrekking: De betrekking als bedoeld in artikel 1:1, onder mm van de CAR-UWO.
- k. Werkgever: De gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom.

Artikel 2 Functies en functiewaardering

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO wordt binnen onze organisatie HR21 gebruikt. Nadere uitwerking van het systeem is opgenomen in de "Procedureregeling functiebeschrijving en functiewaardering Werk en Inkomen Lekstroom."

Artikel 3 Recht op salaris

Gelet op het gestelde in artikel 3:2 van de CAR-UWO gelden de volgende aanvullende bepalingen.

1. Een medewerker heeft recht op salaris vanaf de dag waarop het dienstverband (aanstelling of arbeidsovereenkomst) van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst geen ingangsdatum is opgenomen, vangt het recht op salaris aan op de dag waarop de medewerker feitelijk werkzaamheden is gaan vervullen.
2. Het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per week en uitbetaald per maand.
3. Wanneer het salaris of een salaristoelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.
4. Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het einde van het dienstverband ingaat, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie als gevolg van artikel 16:1:2 CAR-UWO (disciplinaire maatregel wegens plichtsverzuim). Een dergelijke situatie wordt altijd voorgelegd aan het dagelijks bestuur, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 4 Vaststelling salaris

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:3 van de CAR-UWO geldt een aanloopschaal voor de medewerker die nog niet voldoet aan de in zijn functiebeschrijving opgenomen functie-eisen.

Artikel 5 Periodieke salarisverhoging

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:4 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een salarisverhoging het volgende:

1. Een mogelijke periodieke salarisverhoging wordt voor de eerste maal met ingang van 1 april na de datum van indiensttreding toegekend. Hieraan ligt altijd een voldoende beoordeling ten grondslag, zoals vastgesteld in de "Regeling gesprekscyclus WIL"
2. Het tijdstip waarop ingevolge het eerste lid van dit artikel een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat. Deze beslissing is altijd gekoppeld aan een goede (tussentijdse) beoordeling.
3. In afwijking van het gestelde in het eerste lid vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 januari, per 1 april daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.
4. Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 van de CAR-UWO is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.
5. De werkgever kan de medewerker die volgens de recent opgemaakte personeelsbeoordeling zeer goed functioneert meerdere periodieke verhogingen toekennen.

Artikel 6 Inpassing in hogere schaal

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:6 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van de inpassing in een hogere schaal het volgende:

1. Wanneer voor de medewerker een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten. Indien deze bevordering tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de periodieke verhoging plaats en vervolgens de inschaling vanwege de bevordering.
2. Indien bij toepassing van het eerste lid van dit artikel het verschil tussen het oude salaris en het salaris in de nieuwe schaal minder dan 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in de oude schaal dan volgt een extra periodieke verhoging.
3. Wanneer de in het tweede lid benoemde vergelijkingsystematiek niet mogelijk is omdat de medewerker het maximum van de salarisschaal behorende bij zijn oude functie reeds had bereikt, dient te worden vergeleken met het verschil tussen het bedrag behorende bij periodiek 10 en 11 in de oude schaal.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 7 Functioneringstoelage bij bijzondere prestaties

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:8 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een functioneringstoelage het volgende:

1. Aan de medewerker kan alleen een functioneringstoelage worden toegekend indien deze minimaal 2 jaar direct aansluitend zeer goed functioneert.
2. Een medewerker functioneert zeer goed bij een eindbeoordeling van een D, zoals beschreven in de "Regeling Gesprekscyclus WIL"
3. Aan de medewerker die voldoet aan de voorwaarde genoemd in het eerste lid van artikel 3:8 van de CAR-UWO wordt op basis van de gehouden beoordelingsgesprekken een eerste toelage van minimaal 5% toegekend van zijn/haar brutosalaris. Een daarop volgende toekenning van de toelage bedraagt minimaal 7,5% van het brutosalaris. Een derde toelage bedraagt ten hoogste 10% van het brutosalaris.
4. De toelage dient vergezeld te gaan van schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur (maximaal één jaar), de grond, de hoogte en de ingangs- en einddatum van deze toelage.
5. Het recht op de functioneringstoelage eindigt van rechtswege, indien de schriftelijk vastgelegde gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

Artikel 8 Arbeidsmarkttoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:9 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een arbeidsmarkttoelage het volgende:

1. Aan de toekenning van de toelage dient een arbeidsmarktrapportage vooraf te gaan waaruit blijkt dat er ten aanzien van de betreffende functie sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt.

2. Het recht op de arbeidsmarkttoelage eindigt van rechtswege, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. Wanneer de situatie van de arbeidsmarkt waarop de toelage is gebaseerd op de datum waarop de toelage zou eindigen nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage als bedoeld in het eerste lid worden toegekend.

Artikel 9 Waarnemingstoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:10 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een waarnemingstoelage het volgende:

Voor het bepalen van de hoogte van de waarnemingstoelage gelden de inpassingsregels conform het bepaalde van artikel 6 van deze regeling.

Artikel 10 Garantietoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:15 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een garantietoelage het volgende:

1. De medewerker die een garantietoelage ontvangt, zoals bedoeld in artikel 3:15 van de CAR-UWO, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.
2. De toegekende garantietoelagen worden aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel.
3. Bij bevordering naar een hogere salarisschaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 11 Individuele gratificatie

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO gelden de volgende bepalingen:

1. Indien een medewerker uitstekend heeft gefunctioneerd en/of een bijzondere prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan langdurige ziektevervangingszorg zonder de inzet van een inhuurkracht, het afronden van een complex project, de realisatie van een belangrijke bezuiniging voor de organisatie etc. Het doel van de individuele gratificatie is het tonen van een extra blijk van waardering vanuit de werkgever.
2. De gratificatie wordt netto uitgekeerd. De hoogte is afhankelijk van de geleverde prestatie, de context waarin de geleverde prestatie is uitgevoerd en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is. De hoogte van de gratificatie bedraagt minimaal €100,- en maximaal €1.000,-.
3. De werkgever kan nader bepalen wat onder uitstekend functioneren en of bijzondere prestatie moet worden verstaan.

Artikel 12 Groepsgratificatie

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO gelden de volgende bepalingen:

1. Indien een groep medewerkers als bedoeld in artikel 3:20 van de CAR-UWO collectief een bijzondere prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen.
2. De groepsgratificatie wordt netto uitgekeerd. De hoogte van de groepsgratificatie bedraagt maximaal € 100,- per medewerker.
3. Bij de verdeling van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde gratificatie wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd- of volledig dienstverband.

Paragraaf 5 Slotbepalingen

Artikel 13 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 14 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Uitvoeringsregeling beloningsbeleid Werk en Inkomen Lekstroom" en treedt in werking met ingang van de dag na de datum van bekendmaking. Vanaf de in-

werkingtreddingdatum van deze regeling vervalt de Bezoldigingsregeling Werk en Inkomen Lekstroom d.d. 2 april 2013.

*Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom van 12 oktober 2017.
de voorzitter, de directeur,
dhr. C. van Dalen dhr. R.H. Esser*