

Uitvoeringsregeling hoofdstuk 3 CAR-UWO RUD Zuid-Limburg

Het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg

besluit:

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- gelet op artikel 57b van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
- gelet op hoofdstuk 3 van de CAR-UWO;
- na overeenstemming in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 23 januari 2017;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de RUD Zuid-Limburg

Uitvoeringsregeling hoofdstuk 3 CAR-UWO van de RUD Zuid-Limburg

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Functie

De functie zoals bedoeld in artikel 1:1 onder b van de CAR-UWO.

Functieschaal

De functieschaal zoals bedoeld in artikel 1:1 onder ss van de CAR-UWO.

Maximumsalaris

Het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.

Medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 onder a van de CAR-UWO.

Periodiek

De periodiek als bedoeld in artikel 1:1 onder tt van de CAR-UWO.

Personeelsbeoordeling

De eindbeoordeling voortvloeiende uit het jaarlijkse beoordelingsgesprek.

Salaris

Het salaris als bedoeld in artikel 1:1 onder qq van de CAR-UWO.

Salarisschaal

De schaal als bedoeld in artikel 1:1 onder uu van de CAR-UWO.

Salarist oelagen

De toelagen als bedoeld in artikel 1:1 onder rr van de CAR-UWO.

Volledige betrekking

De betrekking als bedoeld in artikel 1:1 onder mm van de CAR-UWO.

Werkgever

De directeur van de RUD Zuid-Limburg

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 2 Recht op salaris

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

Lid 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.

Lid 2

Het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per week en uitbetaald per maand.

Lid 3

Wanneer het salaris of een salaristoelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 3 Vaststelling salaris

Lid 1

De werkgever stelt het salaris van een medewerker vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.

Lid 2

Als een medewerker in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

Artikel 4 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:

Lid 1

Een mogelijke salarisverhoging wordt voor de eerste maal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding toegekend.

Lid 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.

Lid 3

In afwijking van het gestelde in het eerste lid vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 oktober, per 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.

Lid 4

In afwijking van het gestelde in de leden 1 en 3 vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 juli, per 1 januari daaropvolgend, geen periodieke verhoging plaats voor de medewerker die in de aanloopschaal is geplaatst.

Lid 5

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.

Artikel 5 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:

Lid 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.

Lid 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.

Lid 3

Wanneer de in het tweede lid benoemde vergelijkingssystematiek 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 6 Functioneringstoelage

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

Lid 1

Aan de medewerker kan alleen een functioneringstoelage worden toegekend indien deze meerdere jaren direct aansluitend zeer goed of uitstekend functioneert. De periode waarin medewerker bij de RUD Zuid-Limburg gedetacheerd was, wordt hierin meegerekend.

Lid 2

Een medewerker functioneert zeer goed of uitstekend indien de werkresultaten van de medewerker de gestelde eisen in ruime mate c.q. in uitzonderlijke mate overtreffen.

Lid 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 6% toegekend. Een daarop volgende toekenning van de toelage zoals bedoeld in het tweede lid van artikel 3:8 van de CAR-UWO bedraagt 8%. Een derde toelage bedraagt 10%.

Lid 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.

Lid 5

Het recht op de functioneringstoelage eindigt van rechtswege, indien de schriftelijk vastgelegde gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

Artikel 7 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:

Lid 1

De toekenning van de toelage is aan de orde indien blijkt dat er ten aanzien van de betreffende functie sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt.

Lid 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.

Lid 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 8 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 geldt het bepaalde van artikel 5 van deze regeling.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 9 Individuele gratificatie

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

Lid 1

Indien een medewerker uitstekend heeft gefunctioneerd en/of een bijzondere prestaties heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen.

Lid 2

De in het voornoemde lid bedoelde prestatie betreft een activiteit die al dan niet uit de functiebeschrijving voortvloeit.

Lid 3

De gratificatie wordt netto uitgekeerd. De hoogte is afhankelijk van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is. Hierbij gelden de onderstaande uitgangspunten:

Lid 4

Een medewerker die in deeltijd werkt ontvangt de gratificatie naar evenredigheid van de omvang van de dienstbetrekking.

Lid 5

De werkgever kan nader bepalen wat onder uitstekend functioneren en of bijzondere prestatie moet worden verstaan.

Artikel 10 Groepsgratificatie

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

Lid 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.

Lid 2

De in het voornoemde lid bedoelde prestatie betreft een activiteit die al dan niet uit de functiebeschrijving voortvloeit.

Lid 3

De groepsgratificatie wordt netto uitgekeerd. De hoogte hangt af van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is. De hoogte van de bedragen zijn overeenkomstig de bedragen genoemd in artikel 9 lid 3 van deze regeling.

Lid 4

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.

Artikel 11 Vergoeding reis - en verblijfskosten

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:21 van de CAR-UWO gelden de volgende lokale afspraken:

Lid 1

De medewerker heeft recht op een vergoeding volgens nader vast te stellen regels voor reis- en verblijfskosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst.

Lid 2

De in lid 1 bedoelde regels zijn opgenomen in de regeling dienstreizen en verblijfskosten van de RUD Zuid-Limburg.

Paragraaf 5 Slotbepalingen

Artikel 12 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 13 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "uitvoeringsregeling hoofdstuk 3 CAR-UWO van de RUD Zuid-Limburg" en treedt in werking met ingang van een nader door het Dagelijks Bestuur te bepalen datum.

Vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg d.d. 22 februari 2017

De secretaris, De voorzitter,

Toelichting

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Bij de begripsomschrijving is volstaan met verwijzing naar artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3 Vaststelling salaris

In dit artikel is de aanloopschaal zoals bedoeld in artikel 3:3 lid 2 van de CAR-UWO benoemd. Dit geeft de mogelijkheid om nieuwe medewerkers die nog niet helemaal voldoen aan de gestelde eisen van een bepaalde functie ook nog niet volledig te belonen.

Artikel 4 Salarisverhoging

Gekozen is voor het principe van de jaarlijkse periodiek voor de hele organisatie op 1 januari van enig jaar. Bij indiensttreding op of na 1 oktober van enig jaar en bij indiensttreding door medewerkers die in de aanloopschaal zijn geplaatst op of na 1 juli, komt de medewerker bij de eerstvolgende algemene ronde niet in aanmerking.

Artikel 5 Inpassing in hogere schaal

In artikel 5 is beschreven wat te doen bij een bevordering naar een hogere schaal. Bij de inschaling dient altijd een hoger salarisbedrag te worden gekozen. Mocht deze bevordering op het einde van het jaar plaatsvinden, dan vindt de periodieke verhoging in de oude schaal plaats. Vervolgens vindt inpassing in de nieuwe schaal plaats. Mocht dit leiden tot een zeer kleine salarisverhoging (in vergelijking tot een stap in de oude schaal) dan volgt één periodieke verhoging extra.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 6 Functioneringstoelage

Artikel 3:8 van de CAR-UWO is een bandbreedtebepaling. In deze aanvulling is gekozen om de terminologie meerdere jaren en zeer goed of uitstekend beter te duiden. Om een langer effect te bereiken van deze beloningsvormen voor medewerkers op het maximum van de functieschaal is er gekozen voor trapsgewijze opbouw.

Artikel 7 Arbeidsmarkttoelage

Artikel 3:9 van de CAR-UWO is een bandbreedtebepaling. In deze aanvulling is gekozen om de hoogte van de arbeidsmarkttoelage af te stemmen op de mate van de krapte op de arbeidsmarkt.

Artikel 8 Waarnemingstoelage

Het bindende artikel 3:10 bepaalt dat de hoogte van waarnemingstoelage afhankelijk is van de inpassingsmethodiek bij promotie.

Artikel 9 en 10 Individuele gratificatie en groepsgratificatie

De mogelijkheid is opgenomen om de medewerkers incidenteel te kunnen belonen. (Netto) bedragen zijn expliciet genoemd.

Bij de groepsgratificatie is gekozen om hierbij de deeltijdfactor niet mee te wegen, om reden dat dit het groepsgevoel ten goede komt.

Artikel 11 Vergoeding reis- en verblijfskosten

Regels ten aanzien van reis- en verblijfskosten zijn opgenomen in de Regeling dienstreizen en verblijfskosten van de RUD Zuid-Limburg.