

## Gemeente Raalte Regeling bewust belonen 2.0

Burgemeester en wethouders van de gemeente Raalte, overwegende; dat het gewenst is in het kader van beloningsdifferentiatie beleidsregels opnieuw vast te stellen;

gelet op artikel 125 Ambtenarenwet;

gelet op artikel 3:1 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) en artikel 3:1:1, tweede lid alsmede artikel 15:1:28 van de Uitwerkingsovereenkomst (UWO);

gelet op het bepaalde in de Notitie Beloningsbeleid 2.0, Bewust Belonen binnen Raalte;

gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;

na verkregen instemming van de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 14 mei 2014;

### Besluiten:

vast te stellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Raalte: **Regeling bewust belonen 2.0**

### Artikel 1. Begripsbepalingen

Voor toepassing van deze regelingen wordt verstaan onder:

- a. *medewerker*: De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR;
- b. *werkgever*: het college van burgemeester en wethouders;
- c. *betrekking*: het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten;
- d. *beoordeling*: de eindbeoordeling als bedoeld in de Regeling HRM gesprekken 2.0;
- e. *jaarsalaris*: 12 maal het salaris per maand, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder b van de CAR;
- f. *leidinggevende*: de direct leidinggevende van de medewerker; deze geeft leiding aan de medewerker en is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en beoordeling van de medewerker;
- g. *salarisschaal*: de schaal als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 sub a en bijlage IIa van de CAR-UWO;
- h. *aanloopschaal*: de aanloopschaal is de salarisschaal die één schaal onder de feitelijk salarisschaal waarin de betreffende functie is ingeschaald, ligt;
- i. *uitloopschaal*: één schaal hoger dan de functieschaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder a, van de CAR;
- j. *periodiek*: een aanduiding zijnde een getal dat bij de salarisschaal (zie bijlage IIa CAR/UWO) voor het salaris is vermeld;

### Artikel 2. Sociale beloning

1. De medewerker die op basis van de jaarlijkse beoordeling boven of ruim boven het gewenste niveau van zijn functie presteert, dus een eindoordeel "uitstekend" of "goed" scoort, kan in aanmerking komen voor een persoonlijk ontwikkelbudget van € 1.000,- netto per jaar.
2. Het toegekende budget kan door de medewerker worden ingezet voor onder andere een cursus, seminar, scholing, opleiding, stage of detachering.
3. Over de in lid 2 gekozen inzet maken de medewerker en zijn leidinggevende periodiek afspraken. Het initiatief hiervoor ligt zowel bij de medewerker als de leidinggevende.
4. Het in lid 1 genoemde ontwikkelbudget staat los van het individueel loopbaanbudget (ILB) zoals bedoeld in hoofdstuk 17 van de CAR/UWO.

### Artikel 3. Gratificaties

1. De medewerker die op basis van de jaarlijkse beoordeling boven of ruim boven het gewenste niveau van zijn functie, dus een eindoordeel "uitstekend" of "goed" scoort, en de daarop gebaseerde afspraken presteert kan in aanmerking komen voor een gratificatie.
2. De medewerker die al in de uitloopschaal zit komt niet in aanmerking voor gratificaties.
3. De hoogte van de gratificatie bedraagt 6%, 8% of 10% van het bruto jaarsalaris in het beoordelingsjaar en is afhankelijk van de geleverde prestatie.
4. De leidinggevende bepaalt in eerste instantie het bijbehorend percentage.
5. Ter hoogte van de bepaalde percentage is ook een Sociale beloning mogelijk.
6. De uiteindelijke vorm wordt in onderling overleg op basis van de wensen van de organisatie en de medewerker vastgesteld.

#### **Artikel 4. Attenties**

1. Aan medewerkers die naast het reguliere werk incidenteel een bijzondere taak op zich nemen kan een attentie worden toegekend. Onder een bijzondere taak wordt onder andere verstaan ziektevervangings, tijdelijk extra inzet om achterstanden weg te werken of deelname aan een projectgroep.
2. Deze beloningsvorm is ter beoordeling van de teammanager of de eenheidsmanager en kan zowel individueel als per groep worden toegekend.
3. De attentie kan in de vorm van een dinerbon, cadeaubon, een fles wijn, groepsuitje, weekendje weg, geldbedrag, extra verlof of extra Sociale beloning.
4. De attentie is ter waarde van € 50, € 100, € 200, € 250, € 500, € 1.000 of € 1.500 netto per medewerker afhankelijk van de onderstaande criteria.
5. De hoogte van de in lid 1 bedoelde attentie is afhankelijk van de volgende voorwaarden:
  - a. De (te leveren) prestatie;
  - b. De tijd die de bijzondere taak gaat kosten; het niveau van het werk;
  - c. De eventuele extra verzwarende omstandigheden.
6. De attentievormen, genoemd onder lid 3, waaruit de toekenning bestaat variëren en is afhankelijk van de hoogte van de attentie en passendheid bij de betreffende (groep) medewerker(s).
7. De toekenning wordt afhankelijk van het beoogde effect los of aan een jaarlijkse beoordeling gekoppeld.

#### **Artikel 5. Arbeidsmarkttoelage/ bindingstoelage**

1. Aan de medewerker kan om redenen van werving of behoud gedurende een van te voren vastgestelde periode van maximaal drie jaren een toelage worden toegekend. De toelage eindigt op de vastgestelde vervaldatum. Indien de arbeidsmarktsituatie waarop de toelage is gebaseerd nog steeds bestaat kan de toelage opnieuw met een periode van maximaal 3 jaren worden toegekend.
2. Indien de medewerker aan wie een arbeidsmarkttoelage is toegekend een andere functie gaat bekleden vervalt de arbeidsmarkttoelage.
3. Bij het beëindigen van de in het eerste lid bedoelde toelage wordt geen afbouwregeling toegepast.
4. De hoogte van de toelage bedraagt maximaal het verschil tussen het maximum bedrag van het functieniveau en het maximum bedrag van het naast hogere niveau.

#### **Artikel 6. Overgangsbepalingen**

1. Voor de medewerker die bij inwerkingtreding van deze regeling het maximum van de uitloopschaal heeft bereikt gelden de onderstaande bepalingen.
  - a. De betreffende medewerker behoudt het daarbij behorende salaris.
  - b. De medewerker komt niet in aanmerking voor gratificaties als bedoeld in artikel 3, lid 2 van deze regeling.
  - c. De medewerker kan wel in aanmerking komen voor de Sociale beloning en Attentie als bedoeld in artikel 2 van deze regeling.
2. Medewerkers die bij inwerkingtreding van deze regeling al in de uitloopschaal zitten zonder het maximum te hebben bereikt behouden het perspectief het maximum schaalbedrag daarvan te bereiken.
3. De medewerkers die bij inwerkingtreding van deze regeling in dienst zijn bij de gemeente Raalte en die nog niet in de uitloopschaal zitten hebben bij het bereiken daarvan een keuze.
  - a. De medewerker kiest voor de inpassing in de uitloopschaal;
  - b. De medewerker ziet af van de uitloopschaal en kiest ervoor om in aanmerking te komen voor de mogelijkheden als genoemd in artikel 2 tot en met 5 van deze regeling.
4. Medewerkers die na inwerkingtreding van deze regeling in dienst treden bij de gemeente Raalte komen niet in aanmerking voor de uitloopschaal, maar vallen rechtstreeks onder de bepalingen van deze regeling.
5. Medewerkers die na inwerkingtreding van deze regeling een andere betrekking bij de gemeente Raalte aanvaarden komen niet meer in aanmerking voor de uitloopschaal, maar vallen rechtstreeks onder de bepalingen van deze regeling.

#### **Artikel 7. Uitloopschaal**

1. De medewerker die geplaatst is in de functieschaal behorende bij zijn functie en het voor hem geldende maximum heeft bereikt, kan in de uitloopschaal worden geplaatst als de medewerker voldoet aan de eisen en overgangsbepalingen gesteld in deze regeling.
2. Bevordering naar de uitloopschaal zoals bedoeld in lid 1 vindt niet eerder plaats nadat de medewerker minimaal 1 kalenderjaar het maximumsalaris van de functieschaal heeft genoten.

3. Onder de voorwaarde zoals bedoeld in lid 2 wordt de medewerker bij een gemiddelde eindscore van minimaal "goed" dan wel hoger bevorderd naar de uitloopschaal en kan een extra periodiek worden toegekend.

**Artikel 8. Onvoorziene gevallen**

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

**Artikel 9. Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als Regeling bewust belonen 2.0 en treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaatsgevonden onder gelijktijdige intrekking van de Procedureregeling Bewust Belonen 2003 zoals vastgesteld d.d. 11 november 2003.  
Aldus vastgesteld in de vergadering van

*10 december 2013.*

*Burgemeester en wethouders gemeente Raalte,  
de secretaris,  
de burgemeester,*