

Regeling Beloningen

De Cao afspraken over belonen zijn vastgelegd in hoofdstuk 3 van de CAR. Voor wat betreft de algemene bepalingen en begripsbepalingen wordt verwezen naar de bepalingen zoals die gelden voor de CAR-UWO en de aanvullende lokale bepalingen.

In aansluiting op hoofdstuk 3 is een aantal zaken op lokaal niveau uitgewerkt en/of aangevuld. Deze lokaal geldende regeling is hieronder opgenomen.

De colleges van burgemeester en wethouders en gemeenteraden van de gemeenten Blaricum, Eemnes en Laren en het Algemeen Bestuur van de BEL Combinatie besluiten, ieder voor zover het hun bevoegdheden betreft, na overleg en overeenstemming in het georganiseerd overleg, d.d. 14 oktober 2015, tot het vaststellen van de regeling Beloningen.

Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

functie: het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten;

maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal dat kan worden toegekend;

medewerker: de ambtenaar die door de werkgever is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst

naar burgerlijk recht is aangegaan;

periodieke verhoging: het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal;

salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij hoofdstuk 3 CAR;

salaristoelagen: de toelagen zoals genoemd in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 CAR;

werkgever: de gemeenten Blaricum, Eemnes en Laren en/of de BEL Combinatie;

Artikel 1 Beloning

Het recht op beloning vangt aan op de dag dat de aanstelling van de medewerker ingaat.

Artikel 2 Gebroken tijdvakken en deeltijd

1. Wanneer de beloning moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.
2. Het salaris van de medewerker met een deeltijddienstverband wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een voltijdsdienstverband.

Artikel 3 Salarisbedragen

1. De salarissen van de medewerkers van wie het salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, worden vastgesteld op de salarisbedragen zoals in de bijlage van de CAR-UWO.
2. De toepassing van de bijlage vindt plaats conform hoofdstuk 3 van de CAR.
3. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een

functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.

Artikel 4 Inpassing salaris

1. Inpassing van het salaris vindt plaats conform hoofdstuk 3 CAR.
2. De voor de medewerker geldende functieschaal vormt het salarisperspectief voor de desbetreffende functie.
3. De wijze van functie vervulling wordt getoetst aan de eisen die op grond van de vastgestelde functieomschrijving worden gesteld aan een goede en volledige vervulling van de functie.
4. Indien inpassing heeft plaatsgevonden op grond van de aanloopschaal conform hoofdstuk 3 CAR, wordt een ontwikkeltraject opgesteld. De termijn van het ontwikkeltraject om volledig ingewerkt te raken, wordt bepaald op basis van de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot de functie-eisen voor de betreffende functie.

Artikel 5 Bevordering en salaris bij bevordering naar een hogere schaal

1. Vanuit de lagere schaal vindt bevordering naar een hogere salarisschaal met een hoger maximumsalaris, dan wel de functieschaal, plaats op het moment dat de medewerker volgens de personeelsbeoordeling voldoet aan de vereiste kwalificaties die aan de functie worden gesteld met in achtname van de bepalingen in artikel 4.

2. Bij bevordering naar een hogere salarisschaal dan wel de functieschaal wordt het salaris van de medewerker in de nieuwe salarisschaal vastgesteld op het naast hogere salarisbedrag. Vervolgens wordt dat salarisbedrag met een salarisperiodiek verhoogd.
3. Bij bevordering kan de toekenning van een periodieke verhoging, als bedoeld in artikel 6, plaatsvinden nadat de medewerker minimaal één kalenderjaar heeft gefunctioneerd.

Artikel 6 Periodieke verhoging van het salaris

1. Het salaris van de medewerker die op basis van een jaarlijkse personeelsbeoordeling tenminste goed functioneert, wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal met één salarisperiodiek verhoogd.
2. De periodieke salarisverhoging wordt toegekend aan de medewerker conform de bepalingen van hoofdstuk 3 van de CAR en de bepalingen in lid 1 van dit artikel.
3. Het tijdstip waarop als gevolg van het tweede lid voor de eerste maal een periodieke verhoging wordt toegekend, vindt in de regel in januari plaats.
4. Als er in een betreffend kalenderjaar niet meer dan 6 maanden arbeid is verricht, kan de werkgever bepalen dat niet kan worden vastgesteld of sprake is van goed functioneren in de zin van lid 1 en een personeelsbeoordeling daardoor niet mogelijk is.

Artikel 7 Extra periodieke verhoging van het salaris

Op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en/of ijver of andere door de werkgever opgedragen van bijzonder belang geachte werkzaamheden kan aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumbedrag, worden toegekend.

Artikel 8 Inconveniententoeelage

1. Aan de medewerker die tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden met omstandigheden van niet vermijdbaar zwaar lichamelijk werk, onaangename of gevaarlijke arbeid dan wel invloed van weergesteldheid, werken met hinderlijk geluid en trillingen te maken krijgt wordt een toelage toegekend.

1. De hoogte van de toelage en de functies waarvoor dit artikel van toepassing is, staan vermeld in de bij deze regeling behorende bijlage.

Artikel 9 Garantietoelage

1. Aan de medewerker die op 31 december 2015 in dienst is en die vanuit de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3 van de CAR wordt geconfronteerd met een lager salaris en of salaristoelage wordt een garantietoelage geboden voor die toelage die in het nieuwe hoofdstuk 3 CAR niet meer terugkomt.

1. De toekenning van de toelage vindt plaats onder de voorwaarden waaronder deze destijds is toegekend.

1. De medewerker die op grond van artikel 3:11 lid 1 CAR recht heeft op een garantietoelage kan niet op dezelfde toelagegronden een Toelage Overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR ontvangen.

Artikel 10 Beloning bij uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

1. De werkgever kan aan een medewerker of groep medewerkers eenmalig als flexibele beloning een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

- a) Om voor een flexibele beloning in aanmerking te komen, moet de medewerker in ieder geval een "uitstekende" beoordeling krijgen en/of een bijzondere prestatie hebben geleverd. Een flexibele beloning kan ook eenmalig gebruikt worden voor medewerkers die het maximum van hun schaal hebben bereikt.

1. De werkgever kent jaarlijks een Collectieve Flexibele Beloning (CFB) toe indien het jaarrekeningresultaat van de werkorganisatie over dat betreffende kalenderjaar positief is.

- a) Het CFB bedraagt € 200,- bruto per medewerker met een voltijdsdienstverband en wordt

uitgekeerd aan de medewerker die in het betreffende kalenderjaar in dienst is (geweest). De hoogte wordt berekend naar rato van de omvang en duur van het dienstverband in het betreffende jaar.

- a) Het CFB wordt in het jaar van toekenning uitbetaald of ingezet als bron voor MKA/IKB.
- b) Van een positief rekeningresultaat is sprake als het resultaat € 0,- of meer bedraagt.

Artikel 11 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Aan de medewerker wordt een vergoeding woon-werkverkeer toegekend conform de voorwaarden in de Regeling Reis- en verblijfkosten.

Artikel 12 Overgangsrecht

1. Voor de medewerker die op 31 december 2015 in dienst is, kan overgangsrecht van toepassing zijn. De medewerker die het betreft, ontvangt hierover een individueel besluit.

2. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan, worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn afgesproken.
3. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker bepaald:
 - a) Hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toeslagen/vergoedingen.
 - b) Hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil is de toelage overgangsrecht H3 (TOR). Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.

1. De TOR moet bij een voltijdsdienstverband minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Bij een lager bedrag wordt deze in een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar afgekocht.
2. De TOR is een vast jaarbedrag dat maandelijks wordt uitbetaald.
3. De TOR eindigt met ingang van de dag dat de grondslag voor het toekennen van de TOR niet meer bestaat.

Artikel 13 Hardheidsclausule

In geval van bijzondere omstandigheden dan wel in geval een strikte toepassing van deze regeling naar het oordeel van de werkgever in strijd zou zijn met de redelijkheid of de billijkheid, kan van deze regeling worden afgewezen.

Artikel 14 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt na publicatie en bekendmaking in werking met ingang van 1 januari 2016 en kan worden aangehaald als *Regeling Beloningen*.

De Bezoldigingsregeling en andere afspraken en regelingen rondom bezoldiging en beloningen komen met de inwerkingtreding van deze regeling te vervallen.

Toelichting bij de Regeling Beloningen Algemeen

In de rechtspositieregeling van de sector gemeenten (CAR/UWO) is geregeld dat aan de medewerker een beloning wordt toegekend. Het kader waarbinnen de beloning wordt geregeld is opgenomen in Hoofdstuk 3 CAR. Dit Hoofdstuk 3 laat een beperkte ruimte voor lokale regelingen.

Deze nieuwe Regeling Beloningen met de toelichting geldt voor de gemeenten Blaricum, Eemnes, Laren en de werkorganisatie BEL Combinatie. Bij het opstellen van deze regeling heeft de CAR/UWO als basis gediend.

Waar in de regeling en de toelichting de term medewerker wordt gebruikt, wordt hiermee zowel de mannelijke als de vrouwelijke medewerker bedoeld.

Begripsbepalingen

Deze zijn conform de begripsbepalingen zoals genoemd in de artt. 1:1 en 3:1 CAR-UWO

Artikel 5 Bevordering en salaris bij bevordering naar een hogere schaal

De hiërarchische leidinggevende bepaalt aan de hand van een personeelsbeoordeling wanneer een medewerker na een ontwikkeltraject voldoet aan de functie gestelde eisen. Als dit het geval is vindt bevordering naar de functieschaal plaats.

Artikel 6 Periodieke verhoging salaris

Op het moment dat er sprake is van een "onvoldoende of te verbeteren" wijze van functie vervulling / functioneren blijft de periodieke verhoging achterwege. Dit dient door een personeelsbeoordeling te worden bekrachtigd. Voor een uitgebreide toelichting op de genoemde scores wordt verwezen naar de Regeling Functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Het toekennen van de periodieke verhoging vindt in de regel in de maand januari plaats, tenzij de functionerings- en beoordelingscyclus een ander moment wenselijk maakt.

Lid 4

Als voorbeelden van het niet verrichten van arbeid worden beschouwd;

- a) tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, indien het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker, dan wel is verleend onder voorwaarde, dat de bedoelde tijd niet zal meetellen voor de vaststelling van de diensttijd;
- b) tijd doorgebracht met verlof met of zonder bezoldiging, voor zover deze een tijdvak van een half jaar te boven gaat;
- c) tijd doorgebracht wegens al dan niet veerwiltbare arbeidsongeschiktheid;
- d) tijd gedurende welke de medewerker in uitoefening van zijn functie is geschorst:
 - bij wijze van disciplinaire straf;
 - van rechtswege, behoudens in geval van plaatsing of in bewaringstelling in een psychiatrisch ziekenhuis of daarmee gelijk te stellen inrichting;
 - op grond van het feit, dat een strafrechtelijke vervolging ter zake van een misdrijf tegen hem is ingesteld, of hem het voornemen tot oplegging van de straf is aangezegd, dan wel die straf is opgelegd;

- omdat het belang van de dienst de schorsing vorderde, tenzij het tot schorsen bevoegd gezag het tegendeel bepaalt.

e) i ndiensttreding na 1 juli van het lopende kalenderjaar.

Onder het hiervoor onder a en b genoemde kan onder andere worden verstaan:

- Het bekleden van een politieke functie;
- Het hebben van sabbatical verlof en langdurig verlof .

Artikel 7 Extra periodieke verhoging van het salaris

De beslissing tot het toekennen van een extra periodieke verhoging moet zijn gebaseerd op een persoonsbeoordeling.

Artikel 9 Garantietoelage

Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de medewerker die op 31 december 2015 in dienst is en die vanuit de overgang naar het nieuwe Hoofdstuk 3 wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of een lagere salaristoelage.

Ter illustratie; de medewerker aan wie een persoonlijke toelage is toegekend vóór 1 januari 2016 ontvangt met ingang van 1 januari 2016 een Garantietoelage Hoofdstuk 3 onder dezelfde voorwaarden als waaronder de persoonlijke toelage was toegekend.

Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers die recht hebben op een Toelage Overgangsrecht Hoofdstuk 3, omdat de oorspronkelijke toelage wel terugkomt in het nieuwe Hoofdstuk 3, maar met afwijkende bepalingen.

BIJLAGE 1 Overzicht vergoedingslijst

Peildatum 1 januari 2016

Artikel	Vergoeding	Bedrag	termijn	Verplichte functies
8	Inconveniëntentoeelage	€ 28,25 bruto	Per maand	5.2.03 Voorman Groen ; 5.2.04 Medewerker Beheer en Onderhoud Groen ; 5.2.06 Medewerker Beheer en Onderhoud Civiel ; 5.2.07 Werfbeheerder 5.2.08 Begraafplaatsbeheerder.

**Voor alle genoemde bedragen geldt dat de indexatie plaatsvindt conform de loonrondes van de CAR/UWO*