

## Regeling beloningsbeleid gemeente Oisterwijk 2016

het college,  
gelet op hoofdstuk 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Oisterwijk (CAR-UWO);  
gehoord de Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 15 december 2015;  
besluit  
vast te stellen de:

### **Regeling beloningsbeleid 2016**

#### **Artikel 1 - Begrippen**

1. De begrippen zoals genoemd in artikel 1:1 CAR-UWO zijn van toepassing.
2. Daarnaast wordt in deze regeling verstaan onder:

Aanloopschaal de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal  
Maximumsalaris het hoogste bedrag van een salarisschaal  
Personeelsbeoordeling de beoordeling zoals opgenomen in de gesprekscyclus

#### **Artikel 2–Vaststelling salaris(Artikel 3:3 CAR-UWO)**

1. Het salaris wordt vastgesteld aan de hand van de functieschaal op grond van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.
2. Indien de medewerker
  - a. de functie (nog) niet volledig vervult, en/of
  - b. (nog) niet voldoet aan de eisen die aan de functievervulling zijn verbonden, wordt hij ingeschaald in de aanloopschaal.
3. Bevordering naar de functieschaal heeft plaats als uit een over de medewerker uitgebrachte personeelsbeoordeling is gebleken dat hij
  - a. de functie volledig vervult
  - b. voldoet aan de eisen, die aan de functievervulling zijn verbonden,
  - c. in een vooraf vastgestelde periode van 12 maanden, of zoveel eerder als voldaan wordt aan sub a en b van dit lid, in de aanloopschaal heeft gewerkt
4. De bevordering als bedoeld in lid 3 heeft plaats met ingang van de eerste van de maand, volgende op de periode als genoemd in lid 3, sub c van dit artikel.
5. Als uit een personeelsbeoordeling blijkt dat de medewerker na het verstrijken van de in lid 3, sub c genoemde periode de functie (nog) niet volledig vervult en/of (nog) niet aan de functie-eisen voldoet, wordt de aanloopschaal gehandhaafd, waarbij een nieuwe termijn wordt vastgesteld.

#### **Artikel 3–Toekenning periodieke verhoging(Artikel 3:4, lid 1 CAR-UWO)**

1. Het salaris van de medewerker wordt bij voldoende functioneren binnen de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag totdat het maximum van de voor hem geldende schaal is bereikt.
2. Tenminste één maand voordat de termijn als genoemd in artikel 3:4, lid 1, sub c, CAR-UWO is verstreken, wordt bij voldoende functioneren, al dan niet blijkend uit een personeelsbeoordeling, besloten tot toekenning van een periodieke verhoging.

#### **Artikel 4 – Niet toekennen periodieke verhoging(Artikel 3:4, lid 2 CAR-UWO)**

1. Het toekennen van een periodieke verhoging kan achterwege worden gelaten:
  - a. Gedurende de tijd dat een medewerker op zijn verzoek onbetaald verlof van 3 maanden of langer heeft genoten
  - b. Gedurende de tijd waarin de medewerker in de uitoefening van zijn functie is geschorst op grond van het bepaalde in hoofdstuk 8 van de CAR-UWO
  - c. Indien een medewerker 3 maanden of langer volledig arbeidsongeschikt is geweest

- d. Indien een medewerker, blijkend uit een personeelsbeoordeling onvoldoende functioneert. In dit geval wordt tenminste één maal per 3 maanden opnieuw bezien in hoeverre er aanleiding is om deze situatie te bestendigen.

In de onder a, b en c genoemde situaties wordt het tijdstip van toekennen van een periodieke verhoging opgeschort met tenminste de duur van de afwezigheid.

2. Indien op basis van lid 1 van dit artikel een periodieke verhoging op een later tijdstip wordt toegekend, geldt dat tijdstip als nieuwe periodiekdatum en kan een volgende verhoging eerst 12 maanden na die nieuwe periodiekdatum worden toegekend.
3. Van een besluit tot toepassing van het eerste lid wordt de medewerker zo spoedig mogelijk, doch in elk geval vóór de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk in kennis gesteld.

#### **Artikel 5 – Toekennen extra periodieke verhoging(Artikel 3:4, lid 3 CAR-UWO)**

1. Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende schaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisverhoging tot een in de schaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van zeer goede of uitstekende vervulling van de betrekking. Een dergelijke toekenning vindt plaats op basis van een personeelsbeoordeling.
2. Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 3:4, lid 1, sub c, CAR/UWO een salarisverhoging wordt toegekend, ongewijzigd.

#### **Artikel 6 – Verlaging salarisschaal (Artikel 3:5, lid 2 en 3 CAR-UWO)**

1. Indien op enig moment blijkt dat een medewerker zijn functie niet meer op voldoende wijze kan vervullen, dan wel niet meer aan de functie-eisen kan voldoen, zullen werkgever en medewerker zich inspannen om de werkzaamheden binnen de functie aan te passen dan wel herplaatsing in een andere functie te realiseren, passend bij de ervaring, geschiktheid en bekwaamheid van de medewerker en met instemming van de medewerker. Een nader onderzoek kan hieraan ten grondslag liggen.
2. Als de functiewijziging leidt tot een lagere functieschaal of als aan de functie waarin de medewerker is herplaatst een lagere functieschaal is verbonden, wordt het salaris dienovereenkomstig aangepast.
3. Na 24 maanden van ziekte wordt passende arbeid, bedoeld in artikel 7:11, lid 2, CAR-UWO aan de medewerker opgedragen door definitieve herplaatsing. De aanstelling wordt hiermee gewijzigd. Als aan deze functie waarin de medewerker is herplaatst een lagere functieschaal is verbonden, wordt het salaris dienovereenkomstig aangepast.

#### **Artikel 7–Inpassing in hogere schaal(Artikel 3:6 CAR-UWO)**

1. Wanneer de medewerker wordt bevorderd naar een schaal met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eersthogere bedrag in die schaal. Als de inpassing in de nieuwe schaal tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging wordt eerst de periodieke verhoging toegepast, waarna inpassing in de nieuwe schaal plaatsvindt.
2. Bij toepassing van het eerste lid van dit artikel wordt het nieuwe salaris met één periodiek verhoogd, indien het naast hoger gelegen salaris in de nieuwe schaal een groei van minder dan 75% van het salarisverschil bedraagt, dat de medewerker zou hebben ontvangen indien hij in zijn oude schaal een periodieke verhoging zou hebben gekregen.
3. Voor de medewerker die het maximum van de oude schaal heeft bereikt, moet de groei minimaal 75% van het verschil bedragen van het naastlagere bedrag in die schaal.

#### **Artikel 8 – Functioneringstoelage (Artikel 3:8 CAR-UWO)**

1. Het college kan aan een medewerker die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. Omstandigheden die aanleiding kunnen zijn voor toekenning van deze toelage zijn:
  - a. de medewerker heeft tenminste drie jaar achtereen zeer goed of uitstekend gefunctioneerd
  - b. de medewerker verricht tijdelijk (al dan niet bij wijze van proef) een andere functie waaraan een hogere schaal is verbonden
  - c. de medewerker verricht, naast zijn hoofdfunctie, tijdelijk werkzaamheden van een hoger niveau, die niet tot zijn hoofdfunctie behoren.
2. De toelage wordt toegekend voor maximaal één jaar of voor de duur van de onder lid 2, sub b en c genoemde omstandigheden. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris, met dien verstande dat de som van dat salaris en die toelage niet het maximumsalaris van de naast hogere schaal overschrijdt.

4. De toelage kan per maand worden toegekend of, in een veelvoud daarvan na afloop van de periode van toekenning, of, indien de periode een kalenderjaar overschrijdt tussentijds in de maand december.

#### **Artikel 9 – Arbeidsmarkttoelage(Artikel 3:9 CAR-UWO)**

1. Het college kan aan een medewerker een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het desbetreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
2. De toelage wordt toegekend voor een vooraf vastgestelde periode van minimaal één en maximaal drie jaar.
3. Na afloop van de vooraf vastgestelde periode wordt onderzocht of de situatie op de arbeidsmarkt nog steeds aanleiding geeft voor toekenning van de toelage. Wanneer de situatie op de arbeidsmarkt ongewijzigd is, kan opnieuw een toelage worden toegekend voor minimaal één en maximaal drie jaar. De toelage wordt beëindigd indien de gronden voor toekenning niet meer aanwezig zijn.
4. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris, met dien verstande dat de som van dat salaris en die toelage niet het maximumsalaris van de naast hogere schaal overschrijdt.
5. De toelage kan per maand worden toegekend of, in een veelvoud daarvan na afloop van de periode van toekenning of, indien de periode een kalenderjaar overschrijdt tussentijds in de maand december.

#### **Artikel 10 – Waarnemingstoelage(Artikel 3:10 CAR-UWO)**

1. Indien een medewerker wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem een waarnemingstoelage toegekend.
2. Bij de aanwijzing wordt bepaald of sprake is van volledige of gedeeltelijke waarneming, alsmede het aantal uren waarneming per week. Op basis hiervan wordt vastgesteld of de toelage volledig of naar evenredigheid wordt toegekend.
3. De medewerker wordt fictief ingeschaald in de functieschaal van de functie die wordt waargenomen conform artikel 7 van deze regeling.

#### **Artikel 11 – Garantietoelage(Artikel 3:15 CAR-UWO)**

1. Ingeval de functie van een medewerker als gevolg van herwaardering in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld wordt de medewerker ingedeeld in de lagere functieschaal. Voor het verschil tussen het maximum van de oude en de nieuwe functieschaal wordt een garantietoelage toegekend.
2. Bij aanpassing van het salaris naar een lagere functieschaal ingevolge artikel 6, lid 1 en 2 van deze regeling wordt het verschil in salaris omgezet in een garantietoelage ter hoogte van 75% van het verschil, in het tweede jaar aflopend naar 50% en het derde jaar 25%.
3. De medewerker die een garantietoelage ontvangt die niet in deze regeling is opgenomen, blijft deze toelage ontvangen.
4. Indien het salaris van de medewerker wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de toelage verrekend met de salarisverhoging.
5. De garantietoelagen stijgen mee met de loonontwikkelingen voor gemeentelijk personeel.

#### **Artikel 12–Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties**

*(Artikel 3:20 CAR-UWO)*

1. Indien een medewerker of een groep medewerkers een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, kan het college eenmalig een geldbedrag toekennen.
2. Het toe te kennen bedrag bedraagt minimaal € 50,-- netto en kan, oplopend met stappen van € 50,-- oplopen tot maximaal € 750,-- netto.

#### **Artikel 13 – Inwerkingtreding regeling**

Deze regeling kan worden aangehaald als de “Regeling beloningsbeleid 2016” en treedt in werking op 1 januari 2016.

**Oisterwijk, 12 januari 2016**

**Het college,**

**de secretaris, de burgemeester,**

**Ineke Depmann Hans Janssen**