

## Uitvoeringsregeling hoofdstuk 3 CAR/UWO Appingedam 2016

Burgemeester en wethouders van Appingedam;  
overwegende, dat ten gevolge van de invoering van een nieuw hoofdstuk 3 CAR/UWO bij de uitvoering van een aantal artikelen beleidsregels dienen te worden vastgesteld;  
gehoord de Commissie voor Georganiseerd Overleg;  
gelet op het gestelde in hoofdstuk 3 van de CAR/UWO;  
besluiten:  
vast te stellen de volgende 'Uitvoeringsregeling hoofdstuk 3 CAR/UWO Appingedam 2016'

### Artikel 1: Vaststelling salaris (artikel 3:3 CAR/UWO)

Voor de inschaling in de aanloop- en functieschaal, als bedoeld in artikel 3:3 van de CAR/UWO, geldt het volgende:

#### *Aanloopschaal*

1. Deze schaal is bestemd voor medewerkers, die ervaring in de functie moeten opdoen. Tijd, doorgebracht in een aanloopschaal, wordt beschouwd als een leer- en inwerkperiode.
2. De aanloopschaal wordt gebruikt voor medewerkers:
  - a. die in dienst treden en niet elders een soortgelijke functie vervullen;
  - b. die overgeplaatst zijn naar een zwaardere functie en nog moeten worden ingewerkt;
  - c. die als gevolg van andere omstandigheden nog niet voldoende functioneren.
3. Indien uit een beoordeling blijkt, dat de medewerker de functie op voldoende wijze vervult, vindt overgang naar de functierang plaats.

#### *Functierang*

1. De medewerker, die zijn functie normaal vervult, heeft recht op inschaling in de bij de functie behorende functierang.
2. Medewerkers die bij de gemeente in dienst zijn of in dienst treden en die op basis van hun vorige werkkring geacht worden het werk direct dan wel op korte termijn te kunnen beheersen, kunnen eveneens in de functierang worden geplaatst.

### Artikel 2: Salarisverhoging (artikel 3:4 CAR/UWO)

1. Conform artikel 3:4 lid 1 en 4 CAR/UWO wordt het salaris van de medewerker jaarlijks per 1 januari verhoogd tot het naast hogere bedrag in de voor de medewerker geldende salarisschaal.
2. Deze periodieke verhoging vindt plaats zolang het maximum van de salarisschaal nog niet is bereikt en uit de beoordeling blijkt dat de medewerker zijn functie op voldoende wijze vervult.
3. Indien uit de beoordeling blijkt dat de medewerker onvoldoende functioneert, blijft toekenning van een periodieke verhoging achterwege. Van deze beslissing wordt de medewerker zo spoedig mogelijk schriftelijk, onder vermelding van de redenen, mededeling gedaan.
4. Een beoordeling vindt niet plaats indien er in het betreffende jaar minder dan 6 maanden arbeid is verricht. De volgende tijd wordt aangemerkt als het niet verrichten van arbeid:
  - a. Tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, indien het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker.
  - 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 verwijtbare arbeidsongeschiktheid
  - d. Tijd gedurende welke de medewerker in de uitoefening van zijn functie is geschorst
  - e. Bij wijze van disciplinaire straf
  - f. Indiensttreding na 1 juli van het lopende kalenderjaar

### Artikel 3: Extra periodieke salarisverhoging (artikel 3:4, lid 3 CAR/UWO)

1. Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem/haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend, indien uit een beoordeling blijkt van zeer goede vervulling van de betrekking.

2. De extra periodieke verhoging wordt toegekend met ingang van 1 januari van het jaar volgend op de datum van toekenning.
3. De toekenning van een extra periodieke verhoging wordt schriftelijk aan de medewerker bevestigd.

#### **Artikel 4: Inpassing in hogere schaal (artikel 3:6 CAR/UWO)**

Bij plaatsing van de medewerker in een functie met een salarisschaal met een hoger maximum salaris of bij de overstap van de aanloopschaal naar de functieschaal of van de functieschaal naar de uitloopschaal, vindt de toekenning van het salaris in de nieuwe schaal als volgt plaats:

1. Het salaris van de medewerker wordt vastgesteld op het naast hogere bedrag in de hogere schaal ten opzichte van het huidige salaris
2. De verhoging bedraagt tenminste 75% van een periodiek in de schaal waarin de medewerker was ingedeeld voor de overgang naar de hogere schaal.
3. Indien en voor zover er sprake is van eerder toegekende salarisgaranties worden deze zoveel mogelijk bij de inschaling in de nieuwe schaal geïncorporeerd.

#### **Artikel 5: Uitloopschaal (artikel 3:7 CAR/UWO)**

Het beloningsbeleid kent een 3 rangenstelsel, waarbij inschaling in de uitloopschaal plaatsvindt als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. als 2 jaar het maximum van de functieschaal is genoten;
- b. de functie op goede of zeer goede wijze wordt vervuld, hetgeen blijkt uit twee opeenvolgende jaarlijkse beoordelingen.

De periodieke verhogingen in de uitloopschaal kunnen elk jaar toegekend worden overeenkomstig artikel 2 van deze regeling.

#### **Artikel 6: Functioneringstoelage (artikel 3:8 CAR/UWO)**

Uitgangspunt van hoofdstuk 3 is dat een medewerker die in op het max. van zijn functieschaal zit een functioneringstoelage kan krijgen. Gemeenten die uitloopschalen kennen op 31 december 2015 kunnen deze behouden. Daarmee vervalt voor deze gemeenten de toepassing van de functioneringstoelage.

#### **Artikel 7: Arbeidsmarkttoelage (artikel 3:9 CAR/UWO)**

1. Aan de medewerker kan om redenen van werving en behoud in de volgende situaties een arbeidsmarkttoelage worden toegekend:
  - a. bij indiensttreding bij krapte op de arbeidsmarkt voor de specifieke functie die de medewerker gaat vervullen
  - b. indien bij vertrek van de medewerker de bedrijfsvoering ernstige hinder zal ondervinden en de functiewaardering van de functie die wordt vervuld sterk afwijkt van de situatie op de arbeidsmarkt
2. De hoogte van de toelage bedraagt 5% van het salaris.

#### **Artikel 8: Waarnemingstoelage (artikel 3:10 CAR/UWO)**

De hoogte van de waarnemingstoelage wordt bepaald door de medewerker fictief in te schalen in de schaal van de functie die wordt waargenomen, een en ander overeenkomstig artikel 4 van deze regeling.

#### **Artikel 9: Inconveniëntentoeelage (artikel 3:14 CAR/UWO)**

De inconveniëntentoeelage bedraagt ½ keer het verschil tussen periodiek 11 en 10 van schaal 3.

#### **Artikel 10: Garantietoelage**

Bij de inschaling in een hogere schaal wordt de toelage zoveel mogelijk geïncorporeerd.

#### **Artikel 11: Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam (artikel 3:17 CAR/UWO)**

1. Artikel 3:17 CAR/UWO is van toepassing op die medewerkers, die met ingang van 1 januari 2016 voor het eerst de taken van BHV-er gaan uitvoeren.

2. Voor de medewerkers, die al een vergoeding ontvangen als BHV-er blijft de huidige Regeling voor de bedrijfshulpverleners, in de vorm van overgangsrecht, van toepassing, met dien verstande dat voor de BHV-er genoemd onder 2a van genoemde regeling deze vergoeding in 2016 conform artikel 3:17 CAR/UWO wordt.
3. De in de Regeling voor de bedrijfshulpverleners genoemde jubileum-gratificatie (bij 5 en 15 jaar BHV-er) komt met ingang van 1 januari 2016 te vervallen. Als overgang zal voor de huidige BHV-ers hier tot aan de herindeling op grond van het nieuwe artikel 3:20 CAR/UWO nog invulling aangegeven worden.

**Artikel 12: Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties (artikel 3:20 CAR/UWO)**

Wordt nog nader ingevuld.

**Artikel 13: Slotbepalingen**

1. Indien omtrent de uitvoering van een artikel van deze regeling verschil van inzicht bestaat, beslist ons college.
2. De uitvoeringsregeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2016 en kan worden aangehaald als "Uitvoeringsregeling hoofdstuk 3 CAR/UWO Appingedam 2016".

*Appingedam, 18 december 2015  
Burgemeester en wethouders voornoemd,  
,burgemeester ,secretaris  
(Mw. H.K. Pot) (H.B.J. Mulder)*

## Bijlage

### ***Uitvoeringsregeling hoofdstuk 3 CAR/UWO***

Door de inwerkingtreding van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR/UWO ingaande 1 januari 2016 vervalt de huidige Bezoldigingsregeling c.a.

Het vorenstaande betekent niet dat de in de Bezoldigingsregeling c.a. opgenomen beleidsregels voor het beloningsbeleid tot het verleden behoren. Voor zover nog van belang en toepassing, zijn deze regels opgenomen in bijgaand concept "Uitvoeringsregeling hoofdstuk 3 CAR/UWO". (Bijlage 3)

De keuze voor het toepassen van 'kan-bepalingen' en de nadere invulling van de 'bandbreedte-bepalingen', vormen samen met de bestaande beleidsregels met betrekking tot de uitvoering van de bepalingen dan het gemeentelijk beloningsbeleid.

Dit behoeft de instemming van het Georganiseerd Overleg (GO).

### ***Artikelsgewijze toelichting***

#### ***Artikel 1:***

Criteria voor de aanloop- en functieschaal conform bepaalde in de Bezoldigingsregeling

#### ***Artikel 2:***

In hoofdstuk 3 is expliciet aangegeven dat de medewerker voldoende dient te functioneren voordat deze in aanmerking komt voor een periodieke verhoging. Het toekennen van een periodiek kan afhankelijk gesteld worden van een beoordeling. Op dit moment vindt er geen beoordeling plaats en wordt een jaarlijkse periodiek toegekend, tenzij..... Er moeten twaalf maanden verstreken zijn, alvorens de medewerker in aanmerking kan komen voor een verhoging. De datum voor een verhoging is, net als nu, 1 januari. Geen periodieke verhoging moet, net als nu, blijken uit een beoordeling. In lid 4 is verder uitgewerkt wanneer er geen periodieke verhoging plaatsvindt.

#### ***Artikel 3:***

Extra periodiek bij zeer goed, conform Bezoldigingsregeling

#### ***Artikel 4:***

De inpassing in een hogere schaal is conform Bezoldigingsregeling.

#### ***Artikel 5:***

De uitloopschalen kunnen derhalve blijven bestaan en gelden dan ook voor nieuwe medewerkers die na 1 januari 2016 in dienst treden. De criteria zijn conform Bezoldigingsregeling.

#### ***Artikel 6:***

Functioneringstoelage.

Uitgangspunt van hoofdstuk 3 is dat een medewerker die in op het max. van zijn functieschaal zit een functioneringstoelage kan krijgen. Gemeenten die uitloopschalen kennen op 31 december 2015 kunnen deze behouden. Daarmee vervalt voor deze gemeenten echter de toepassing van de functioneringstoelage.

#### ***Artikel 7:***

Voorheen werd bij schaarste bij indiensttreding een toelage toegekend onder de noemer van een vaste persoonlijke toelage. In het nieuwe hoofdstuk 3 kan dit niet meer. De arbeidsmarkttoelage kan nu voor maximaal drie jaar worden toegekend. Daar in voorkomende gevallen voorshands ook kan worden uitgeweken naar de uitloopschaal, is het percentage gesteld op 5%.

#### ***Artikel 8:***

Bij de waarneming van een hogere functie wordt fictief uitgegaan van de hogere schaal, waarbij de criteria van artikel 4 voor wat betreft de inpassing in een hogere schaal van toepassing zijn.

#### ***Artikel 9:***

Het bedrag van de huidige vuilwerk toelage is voor de betreffende medewerker de helft van het verschil tussen 3.10 en 3.11. Van de overige in de regeling genoemde categorieën wordt geen gebruik gemaakt en kan worden ingetrokken.

#### ***Artikel 11:***

In het kader van het overgangsrecht kunnen de hogere bedragen in stand blijven. De BHV-regeling wordt hierop aangepast. Bij de komst van een nieuwe BHV-ers wordt de vergoeding conform hoofdstuk 3.