

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Schouwen-Duiveland

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Burgemeester en wethouders van Schouwen-Duiveland;
gezien het voorstel van de Afdeling Bedrijfsvoering 1 van 22 december 2015, registratienummer ----;
gelet op Artikel 125 van de Ambtenarenwet, artikel 160 van de Gemeentewet, artikel 4:1 van de CAR/UWO
en de arbeidstijdenwet.

Overwegende de verkregen toestemming van het Georganiseerd Overleg d.d. 11 december 2015;
dat aanvullend op de CAR/UWO op lokaal niveau een Uitvoeringsregeling beloningsbeleid dient te
worden vastgesteld; dat deze invulling geeft aan zogeheten 'kan-bepalingen' en 'bandbreedte-bepalingen'
van hoofdstuk 3 CAR/UWO en het beloningsbeleid zoals dat onder andere verwoord is in het beleidsstuk
'Bewust Belonen: Visie op belonen bij de gemeente Schouwen-Duiveland'.

besluiten vast te stellen:

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Schouwen-Duiveland

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling zijn de begripsbepalingen uit artikel 1:1 van de CAR-UWO zoals
die geldt per 1 januari 2016 van toepassing, voor zover hier geen andere definitie wordt gegeven. Verder
wordt verstaan onder:

Maximumsalaris

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

Personeelsbeoordeling

De eindbeoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse HRM-gesprekscyclus.

Toelage overgangsrecht (TOR)

De toelage als bedoeld in het overgangsrecht hoofdstuk 3, vastgelegd in LOGA-brief d.d. 07 juli 2015
met kenmerk ECWGO/U201501194 en als opgenomen in de CAR-UWO met ingang van 01 januari 2016.

Ontwikkelingschaal

De ontwikkelingschaal is de salarisschaal die één schaal lager is dan de functieschaal.

Prestatieschaal

De prestatieschaal is de salarisschaal die één schaal hoger is dan de functieschaal. Deze komt overeen
met de in artikel 3:7 van de CAR-UWO genoemde uitloopschaal.

De werkgever

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schouwen-Duiveland.

Artikel 2 Functies en functiewaardering

Lid 1

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO wordt binnen onze organisatie Fuwaleeuw
gemengd, variant gemeente Schouwen-Duiveland gebruikt. Nadere uitwerking en toepassing van het
systeem is opgenomen in de Regeling Functiewaardering Schouwen-Duiveland.

Lid 2

Bij medewerkers die meerdere functies uitoefenen en daartoe meerdere aanstellingen en plaatsingen
hebben, wordt voor elke aanstelling en plaatsing het recht op salaris afzonderlijk vastgesteld.

Artikel 3 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 arbeids-
overeenkomst) 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 kalender-
maand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.

Lid 4

Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het einde van het
dienstverband ingaat, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie als gevolg van artikel 16:1:2 CAR-
UWO (disciplinaire maatregel wegens plichtsverzuim). Een dergelijke situatie wordt altijd voorgelegd
aan de werkgever, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaar-
digen.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 4 Vaststelling salaris

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:3 van de CAR-UWO geldt een ontwikkelschaal voor de medewerker die nog niet voldoet aan de in zijn functiebeschrijving opgenomen functie-eisen. Hiervan is in ieder geval sprake zolang de medewerker:

- niet beschikt over het voor de functie benodigde werk- en denkniveau, behaald door opleidingen en/of werkervaring (eventueel aangetoond door een persoonsonderzoek);
- de voor de functie benodigde competentie(s) niet of niet volledig beheerst;
- niet alle resultaatgebieden van de functie uitoefent;
- geen of onvoldoende relevante werkervaring heeft.

Artikel 5 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

Het salaris van de medewerker wordt bij goed functioneren binnen de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks met een periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. Dit geldt niet voor de medewerker die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal al heeft bereikt. Goed functioneren wordt in ieder geval vastgelegd in een voortgangsgesprek of, wanneer de leidinggevende en/of de medewerker dat wenst, in een beoordeling.

Lid 2

De periodieke verhoging wordt toegekend voor de eerste maal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding en nadien telkens na een jaar.

Artikel 6 Niet toekennen periodieke verhoging

Lid 1

Bij onvoldoende functioneren, blijvend uit een beoordeling, kan de periodieke verhoging als bedoeld in het vorige artikel achterwege worden gelaten.

Lid 2

Als er in een betreffend jaar niet meer dan zes maanden arbeid is verricht, kan de werkgever bepalen, dat niet kan worden vastgesteld of sprake is van voldoende functioneren en kan besloten worden tot het achterwege laten van een periodieke verhoging als bedoeld in het vorige artikel. De volgende tijd kan in ieder geval worden meegeteld voor het bepalen van de periode waarin geen arbeid is verricht:

- a. tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, indien het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker;
- b. tijd gedurende welke de medewerker in de uitoefening van zijn functie is geschorst:
 - bij wijze van disciplinaire straf;
 - van rechtswege, behoudens in geval van plaatsing of in bewaringstelling in een instelling voor psychiatrie of een daarmee gelijk te stellen inrichting;
 - op grond van het feit, dat een strafrechtelijke vervolging terzake een misdrijf tegen hem is ingesteld, of hem het voornemen tot oplegging van de straf is aangezegd, dan wel hem die straf is opgelegd;
 - omdat het belang van de dienst de schorsing vorderde, tenzij het tot schorsen bevoegd gezag het tegendeel bepaalt.

Lid 3

Indien vaststaat, dat een schorsing, als bedoeld in lid 2, sub b, niet door het ten uitvoer leggen van een straf is gevolgd noch zal worden gevolgd, wordt deze tijd alsnog buiten beschouwing gelaten voor het bepalen van de periode waarin geen arbeid is verricht.

Lid 4

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 van de CAR-UWO is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke verhogingen, tenzij de medewerker zich onvoldoende inzet om te re-integreren.

Lid 5

Als er een besluit wordt genomen over het toepassen van dit artikel wordt de medewerker daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld. Het informeren van de medewerker vindt in elk geval plaats voor de datum waarop de salarisverhoging zou zijn ingegaan. Deze schriftelijke informatie bevat tevens de redenen voor het betreffende besluit.

Artikel 7 Extra periodieke verhoging

Lid 1

Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke verhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande

boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van uitmuntend functioneren. Een dergelijke toekenning vindt plaats op basis van een beoordeling.

Lid 2

Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip, waarop als gevolg van artikel 5, lid 2, een salarisverhoging zou moeten worden toegekend, onverlet, tenzij door de werkgever anders wordt bepaald.

Artikel 8 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. Bij promotie naar de prestatieschaal wordt daarbij de functioneringstoelage meegerekend. 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.

Artikel 9 Prestatieschaal

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:7 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van de prestatieschaal het volgende:

Lid 1

Een medewerker die minimaal 2 jaar een functioneringstoelage heeft en volgens een nieuwe beoordeling weer uitmuntend presteert, komt in aanmerking voor een inpassing in de prestatieschaal overeenkomstig artikel 8 van deze regeling.

Lid 2

Met de medewerker die is ingepast in de prestatieschaal worden afspraken gemaakt en vastgelegd in het Persoonlijk Ontwikkelplan met betrekking tot loopbaanbegeleiding die moet resulteren in het vinden van een functie die aansluit bij het salarisniveau.

Lid 3

De inpassing in de prestatieschaal kan worden verlengd op grond van een beoordeling.

Lid 4

De medewerker wordt maximaal 4 jaar ingepast in de prestatieschaal. Wanneer loopbaanbegeleiding niet heeft geresulteerd in het vinden van een andere functie die aansluit bij het salarisniveau, wordt de medewerker weer ingepast in de functieschaal.

Artikel 10 Aanpassing salaris in verband met toewijzing coördinatormodule

Lid 1

Voor de medewerker die een functie uitoefent die in schaal 10 of lager is gewaardeerd en aan wie de coördinatormodule volledig is toegewezen, wordt het salaris aangepast.

Lid 2

Het aangepaste salaris van de coördinator is afgeleid van de eerstvolgende schaal volgend op de van toepassing zijnde functieschaal. Het gestelde in artikel 8 van deze regeling is van toepassing.

Lid 3

Gedurende de periode dat de coördinatormodule aan de medewerker is toegewezen vindt jaarlijks verhoging van het aangepaste salaris plaats tot het maximum salaris van de naasthogere salarisschaal is bereikt.

Lid 4

Wanneer de medewerker de coördinatormodule niet langer uitoefent, blijft het aangepaste salaris van toepassing gedurende een maand voor elk volledig jaar dat de medewerker de coördinatormodule heeft uitgeoefend met een maximum van één jaar.

Lid 5

Daar waar in deze en in andere lokale regelingen gesproken wordt over functieschaal, wordt voor de coördinator uitgegaan van de schaal waarvan het aangepaste salaris is afgeleid. Dit geldt alleen voor de coördinator op wie functieschaal 10 of lager van toepassing is.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 11 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 die het maximum van de voor hem geldende functieschaal heeft bereikt, en die naar het oordeel van de werkgever 2 jaar achtereen blijf heeft gegeven van uitmuntend functioneren kan een functioneringstoelage worden toegekend tot een bedrag van het verschil tussen het maximum van de geldende schaal en het bedrag dat de medewerker zou ontvangen bij inschaling in de eerstvolgende hoger gelegen schaal conform de bepaling uit artikel 8 van deze regeling.

Lid 2

De functioneringstoelage wordt telkens voor een jaar toegekend en kan op basis van een beoordeling tot maximaal drie jaar worden verlengd, maar niet verhoogd.

Lid 3

De toelage kan tussentijds worden herzien op het moment dat er sprake is van een bevordering, herwaardering van de functie, functiewijziging, de bezoldiging anderszins wijzigingen ondergaat anders dan op basis van algemene loonmaatregelen of als het functioneren daar aanleiding toe geeft.

Artikel 12 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

Mogelijke redenen voor toekenning van een arbeidsmarkttoelage zijn:
het voorkomen van uitstroom van de medewerker of het aantrekken van een potentiële medewerker, die zonder een dergelijke toelage niet in dienst zou treden.

Lid 2

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.

Lid 3

De toelage kan tussentijds worden herzien op het moment dat er sprake is van een bevordering, herwaardering van de functie, functiewijziging, de bezoldiging anderszins wijzigingen ondergaat anders dan op basis van algemene loonmaatregelen of als het functioneren daar aanleiding toe geeft.

Artikel 13 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 gelden de inpassingsregels conform het bepaalde van artikel 8 van deze regeling.

Artikel 14 Inconveniëntentoelage

Aan de medewerker, die naar het oordeel van de werkgever onder bezwarende omstandigheden lichamelijke arbeid verricht, verleent de werkgever een compensatie in de vorm van een toelage zoals opgenomen in de Inconveniëntenregeling gemeente Schouwen-Duiveland.

Artikel 15 Toelage beschikbaarheidsdiensten

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:13 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een toelage beschikbaarheidsdiensten het volgende:

Lid 1

De berekeningswijze voor de toepassing van de in artikel 3:13 CAR-UWO bedoelde toelage is als volgt:

- een gebondenheidsdag bedraagt 16 uur (tegen 5% van uurloon, tot maximaal schaal 7-11);
- een gebondenheidsweek bedraagt 80 uur (tegen 5% van uurloon, tot maximaal schaal 7-11);
- een gebondenheidsweekend bedraagt 48 uur (tegen 10% van uurloon, tot maximaal schaal 7-11);
- voor een feest- of bedrijfssluitingsdag wordt 24 uur berekend (tegen 10% van uurloon, tot maximaal schaal 7-11);

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 16 Individuele , incidentele beloningen

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

Lid 1

Een medewerker die uitmuntende resultaten laat zien of uitmuntende inzet toont, kan, mits het totale functioneren goed is, in aanmerking komen voor een incidentele beloning als bedoeld in artikel 3:20 van de CAR-UWO.

Lid 2

De onder lid 1 genoemde beloning kan worden toegekend in de vorm van:

- een gratificatie van maximaal €750,00 netto en/of

- toekenning van extra verlof tot maximaal 14,4 uur en/of
- toekenning van opleidingsbudget dat de medewerker naar eigen inzicht mag inzetten voor een opleiding die bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling en/of
- een attentie met een waarde van maximaal €250,00.

Artikel 17 Groepsgratificatie

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

Lid 1

Als het behaalde groepsresultaat of de mate van inzet van de groep uitmuntend is, kan de werkgever een gratificatie als bedoeld in artikel 3:20 van de CAR-UWO toekennen.

Lid 2

Bij toepassing van lid 1 van dit artikel ontvangt ieder lid van de groep een gratificatie met een maximum van € 500,00 netto. Ook kan de werkgever kiezen voor eenzelfde beloning in natura aan ieder lid van de groep apart of aan de groep als geheel.

Artikel 18 Reis- en verblijfskostenvergoeding

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

De werkgever kent een reis- en verblijfskostenvergoeding toe zoals opgenomen in de Regeling reis- en verblijfskosten gemeente Schouwen-Duiveland.

Artikel 19 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:22 van de CAR-UWO gelden de volgende lokale afspraken:

De werkgever kent een woon-werkverkeervergoeding toe zoals opgenomen in de Regeling reiskosten woon-werkverkeer.

Paragraaf 5 Toelage overgangsrecht (TOR)

Artikel 20 Toelage overgangsrecht (TOR)

In aanvulling op het bepaalde in het overgangsrecht hoofdstuk 3, vastgelegd in LOGA-brief d.d. 07 juli 2015 met kenmerk ECWGO/U201501194, gelden de volgende lokale afspraken:

Lid 1

De TOR wordt maandelijks uitbetaald.

Lid 2

Voor de berekeningen van de TOR wordt uitgegaan van het uurloon per 31 december 2015.

Lid 3

Voor de berekeningen van de TOR wordt voor de roosters uitgegaan van refertejaar 2014, tenzij dat jaar beduidend niet representatief is (als gevolg van langdurige afwezigheid, ziekte, onbetaald verlof) of extreem veel overwerk, onregelmatige – bereikbaarheidsdiensten. In die gevallen vindt overleg met de medewerker plaats om te bepalen welk jaar wel representatief is.

Lid 4

Wanneer de medewerker uit eigen beweging stopt met werkzaamheden die geleid hebben tot de samenstelling en totstandkoming van de TOR, wordt de TOR met dat deel verminderd met ingang van het moment van beëindigen van de werkzaamheden.

Lid 5

Wanneer de medewerker buiten zijn toedoen genoodzaakt wordt te stoppen met werkzaamheden die geleid hebben tot de samenstelling en totstandkoming van de TOR, wordt dat deel van de TOR afgebouwd conform de perioden en percentages als bedoeld in lid 3 van artikel 3:16 CAR-UWO.

Paragraaf 6 Slotbepalingen

Artikel 23 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet dan wel wanneer toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 24 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Uitvoeringsregeling Beloningsbeleid gemeente Schouwen-Duiveland" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016. Vanaf de inwerkingtredingdatum van deze regeling vervalt de Bezoldigingsregeling gemeente Schouwen-Duiveland 2015 d.d. 1 juli 2015.

Burgemeester en wethouders van Schouwen-Duiveland,

M.K. van den Heuvel
secretaris

G.C.G.M. Rabelink
burgemeester

Toelichting

Artikel 20, lid 4

Deze bepaling is gebaseerd op het uitgangspunt dat in de situatie vóór 1 januari 2016 (= voor toekenning TOR) de toelage ook zou komen te vervallen indien de medewerker de werkzaamheden uit eigen beweging zou stoppen.

Voorbeeld:

Een medewerker ontvangt vanaf 1 januari 2016 een TOR van € 500,-. Deze is tot stand gekomen door een achteruitgang in vergoedingen bestaande uit € 100,- (BHV-vergoeding) en € 400,- (Toelage onregelmatige dienst). De medewerker heeft aangegeven te stoppen met BHV per 1 januari 2017. Per 1 januari 2017 wordt de TOR van de medewerker gekort met € 100,- en resteert een TOR van € 400 -.

Artikel 20, lid 5

Deze bepaling is gebaseerd op het uitgangspunt dat in de situatie vóór 1 januari 2016 (= voor toekenning TOR) de toelage ook zou zijn afgebouwd indien de medewerker buiten zijn toedoen met de werkzaamheden zou moeten stoppen.

Artikel 24

Op 1 maart 2016 heeft het college besloten deze regeling via de GVOP bekend te maken en met terugwerkende kracht op 1 maart 2016 in werking te laten treden.