

Beloningsbeleid personeel gemeente Berg en Dal 2016

Functie en functiewaardering

Module coördinatie

De medewerker die structureel is belast met module coördinatie als taakonderdeel van zijn functie heeft recht op een extra salarisschaal bovenop op de van toepassing zijnde HR21-functie.

Salaris bij deeltijd

Het salaris van de medewerker die in deeltijd werkt, wordt vastgesteld naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd.

Bepalen salarisschaal

Het salaris van de medewerkers waarvan het salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, wordt afgeleid van de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage IIa van de CAR-UWO.

Het College bepaalt de voor de betreffende functie geldende salarisschaal. Dit vindt plaats aan de hand van de HR21-normfunctiebeschrijving, de daarbij behorende resultaatbeschrijving en de vastgestelde conversietabel.

Het College kan nadere regels stellen in de HR21-procedureregeling.

Salarisverhoging bij bevordering naar een hogere schaal

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. Indien deze bevordering tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de periodieke verhoging plaats en vervolgens de inschaling vanwege de bevordering.

Indien 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.

Wanneer de 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.

Toekennen / Niet toekennen periodieke verhoging

Op basis van de gesprekscyclus met de medewerker adviseren de afdelingsmanagers het college over de toekenning van de reguliere periodieke verhogingen (minimaal voldoende functioneren) aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal nog niet heeft bereikt.

Eenmaal per kalenderjaar, in december, besluit het college daar over.

Dit geldt niet voor de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal reeds heeft bereikt.

Een mogelijke salarisverhoging wordt voor de eerste maal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding toegekend.

Het tijdstip waarop ingevolge het tweede lid van dit artikel een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

In afwijking van het gestelde hiervóór vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 oktober, per 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.

De diensttijd die als medewerker in tijdelijke dienst wordt doorgebracht en die onmiddellijk gevolgd wordt door een aanstelling of arbeidsovereenkomst, komt in aanmerking voor de beoordeling en de daaruit voortvloeiende salarisconsequentie als bedoeld in het eerste zin van dit onderwerp.

Als er een besluit wordt genomen dat er geen periodieke salarisverhoging wordt toegekend, dan zal de medewerker daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Het informeren van de medewerker vindt in elk geval plaats voor de datum waarop de salarisverhoging had kunnen ingaan. Hierbij worden tevens de redenen aangegeven die aan dit besluit ten grondslag liggen.

Periodieke verhoging bij ziekte

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 van de CAR-UWO is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Extra periodieke verhoging

Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en inzet of andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.

De toepassing van de vorige volzin laat het tijdstip van de 'reguliere' periodieke verhoging per 1 januari onverlet, tenzij door het College anders wordt bepaald.

Individuele gratificatie

Indien een medewerker een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, kan het College een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 CAR-UWO toekennen.

De in het voornoemde lid bedoelde prestatie betreft een activiteit die niet uit de functiebeschrijving voortvloeit.

De gratificatie wordt bruto uitgekeerd. De hoogte is afhankelijk van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is.

Het college kan nader bepalen wat onder een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie moet worden verstaan.

Groepsgratificatie

Indien een groep medewerkers als collectief een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, kan het College een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 CAR-UWO toekennen.

De in het voornoemde lid bedoelde prestatie betreft een activiteit die niet uit de functiebeschrijving voortvloeit.

De groepsgratificatie wordt bruto uitgekeerd. De hoogte hangt af van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is.

Bij de verdeling van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde gratificatie wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd- of volledig dienstverband.

Het College kan nader bepalen wat onder een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie moet worden verstaan.

Garantieregeling

De medewerker die een garantietoelage ontvangt, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.

Garantietoelagen worden aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel.

Bij bevordering naar een hogere salarisschaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage.

Onvoorziene gevallen

Daar, waar het lokale beloningsbeleid niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het College een bijzondere voorziening treffen.

Inwerkingtreding

Dit beleid wordt toegepast met ingang van 1 januari 2016.

Groesbeek, 15 december 2015

Burgemeester en wethouders van Groesbeek,

De secretaris,

De burgemeester,