

Gemeente Tynaarlo – Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Tynaarlo

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tynaarlo

besluit:

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- gelet op hoofdstuk 3 van de CAR-UWO;
- na overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Tynaarlo

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Tynaarlo

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Functie

De functie zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Functieschaal

De functieschaal zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Maximumsalaris

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

Medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Periodiek

De periodiek als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Personeelsbeoordeling

De eindbeoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse gesprekscyclus van POP-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Salaris

Het salaris als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Salarisschaal

De schaal als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Sararistoelagen

De toelagen als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Uitloopschaal (optioneel)

De uitloopschaal is de salarisschaal die één schaal hoger dan de functieschaal, zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO, ligt.

Volledige betrekking

De betrekking als bedoeld in artikel 1:1 CAR-UWO.

Werkgever

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Tynaarlo

Artikel 2 Functies en functiewaardering

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO wordt binnen onze organisatie een generiek functiesysteem gebruikt van Buitenhk Plus. Nadere uitwerking van het systeem is opgenomen in de regeling 'Procedureregeling functiebeschrijving en functiewaardering gemeente Tynaarlo'.

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 arbeidsovereenkomst) 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 kalendermaand, 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 het college van Burgemeester en Wethouders, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 4 Vaststelling salaris

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:3 van de CAR-UWO geldt een aanloopschaal voor de medewerker die nog niet voldoet aan de in zijn functiebeschrijving opgenomen functie-eisen.

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

Lid 2 Het tijdstip waarop ingevolge het eerste lid van dit artikel een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Lid 3 In afwijking van het gestelde in het eerste lid vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 oktober, per 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.

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 salarisverhogingen.

Lid 5 Het bevoegd gezag kan de medewerker die volgens de recent opgemaakte personeelsbeoordeling goed of uitstekend functioneert meerdere periodieke verhogingen toekennen.

Artikel 6 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. 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.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 7 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 kan alleen een functioneringstoelage worden toegekend indien deze meerdere jaren direct aansluitend zeer goed of uitstekend functioneert.

Lid 2 Een medewerker functioneert zeer goed of uitstekend bij een eindbeoordeling van uitstekend

Lid 3 Aan de medewerker die voldoet aan de voorwaarde genoemd in het eerste lid van artikel 3:8 van de CAR-UWO kan op basis van de gehouden beoordelingsgesprekken een toelage worden toegekend van ten hoogste 10%.

Lid 4 De toelage dient vergezeld te gaan van schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur (maximaal één jaar), de grond, de hoogte en de ingangs- en einddatum van deze toelage.

Lid 5 Het recht op de functioneringstoelage eindigt van rechtswege, indien de schriftelijk vastgelegde gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

Artikel 8 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 Aan de toekenning van de toelage dient een arbeidsmarktrapportage vooraf te gaan waaruit blijkt dat er ten aanzien van de betreffende functie sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt.

Lid 2 Het recht op de arbeidsmarkttoelage eindigt van rechtswege, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Lid 3 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 4 De toelage dient vergezeld te gaan van schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur, de grond, de hoogte en de ingangs- en einddatum van deze toelage.

Artikel 9 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 geldt de inpassingsregels conform het bepaalde van artikel 6 van deze regeling.

Artikel 10 Garantietoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:15 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een garantietoelage het volgende:

Lid 1 De medewerker die een garantietoelage ontvangt, zoals bedoeld in artikel 3:15 van de CAR-UWO, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.

Lid 2 De toegekende garantietoelagen worden aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel.

Lid 3 Bij bevordering naar een hogere salarisschaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage.

Artikel 11 Toelage overgangsrecht

In aanvulling op de landelijke regels zijn de volgende afspraken overeengekomen met het lokale Georganiseerd Overleg (GO);

Lid 1 Het recht op een toelage overgangsrecht vervalt wanneer de medewerker op vrijwillige basis stopt met de uitoefening van de taken die ten grondslag liggen aan de toelage.

Lid 2 Het recht op de toelage overgangsrecht blijft in stand wanneer de werkzaamheden, welke ten grondslag liggen aan de toelage, door de organisatie worden stopgezet.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 12 Individuele gratificatie

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

Lid 1 Indien een medewerker een uitstekend heeft gefunctioneerd en/of een bijzondere prestaties heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen.

Lid 2 De medewerker heeft een bijdrage geleverd aan de visie en de doelen van de organisatie (Organisatievisie 2015 - 2025 KOERS).

Lid 3 De gratificatie, ter hoogte van 500 Euro, wordt netto uitgekeerd.

Lid 4 De werkgever kan nader bepalen wat onder een uitstekende functioneren en of bijzondere prestatie moet worden verstaan.

Artikel 13 Groepsgratificatie

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

Lid 1 Indien een groep medewerkers als bedoeld in artikel 3:20 van de CAR-UWO collectief een bijzondere prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen.

Lid 2 De groep medewerkers heeft een bijdrage geleverd aan de visie en de doelen van de organisatie (Organisatievisie 2015 - 2025 KOERS).

Lid 3 De gratificatie, ter hoogte van 500 Euro, wordt (naar rato van het aantal medewerkers) netto uitgekeerd.

Lid 4 De werkgever kan nader bepalen wat onder een uitstekende functioneren en of bijzondere prestatie moet worden verstaan.

Artikel 14 Reis- en verblijfskostenvergoeding

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

Verwijzing naar 'Regeling dienstreizen en verblijfskosten gemeente Tynaarlo'.

Paragraaf 5 Garantie- en afbouwtoelage

Artikel 15 Garantietoelage of afbouwtoelage

Buiten het overgangsrecht zijn er geen lokale garantietoelagen of afbouwregelingen van toepassing.

Paragraaf 6 Slotbepalingen

Artikel 16 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 17 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de “regeling Beloningsbeleid gemeente Tynaarlo” en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016. Vanaf de inwerkingtredingdatum van deze regeling vervalt de Bezoldigingsregeling gemeente Tynaarlo d.d. 1 juli 2001.