

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Hoorn 2016

Zaaknummer: 1177174

Gelezen het voorstel van Advies en Control Personeel en Organisatie
- Nieuw hoofdstuk 3 CAR (beloningsbeleid)

d.d. 22/12/2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hoorn besluit:

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- gelet op hoofdstuk 3 van de CAR-UWO;
- de instemming van de ondernemingsraad;

tot het vaststellen van de

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Hoorn 2016

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Medewerker:

De ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, onderdeel a van de CAR-UWO.

Aanloopschaal:

De salarisschaal die één schaal lager is dan de functieschaal.

Functieschaal:

De op basis van het systeem van functiewaardering bij de functie behorende salarisschaal.

Uitloop- of eindschaal:

De naast hogere salarisschaal van de functieschaal (t/m salarisschaal 11a).

Periodieke verhoging:

Het verschil tussen twee opeenvolgende salarisbedragen binnen een salarisschaal.

Maximumsalaris:

Het hoogste bedrag van een salarisschaal.

Functie:

Het samenstel van feitelijke werkzaamheden dat de medewerker op basis van een algemeen of specifiek functieprofiel, dan wel aanvullende taken voor bijvoorbeeld een klus of project moet uitvoeren.

Beoordeling:

De jaarlijkse beoordeling zoals is bedoeld in de Regeling personeelsgesprekken en beoordelen gemeente Hoorn 2015.

Stagiair:

De student die in het kader van een opleiding werkervaring op doet, met als neven doel zijn capaciteit in te zetten voor de ontwikkeling en actualisering van de kennis en werkwijze van de gemeente Hoorn.

Artikel 2 Functies en functiewaardering

1. In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO wordt RATO® gebruikt.
2. De directie bepaalt het voor de functie geldende functieprofiel en functieschaal. Dit vindt plaats aan de hand van de Regeling functiebeschrijving en -waardering gemeente Hoorn 2016.
3. De directie kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.

Artikel 3 Salarisverhoging

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:4 van de CAR-UWO geldt het volgende:

3.1 Periodieke verhoging

1. Het salaris van de medewerker kan na een beoordeling met een eindscore 'goed' (op niveau), als bedoeld in de Regeling personeelsgesprekken en beoordelen 2015, binnen de voor hem geldende salarisschaal per 1 januari periodiek verhoogd worden met één periodiek. Dit geldt niet voor de

medewerker die het maximumsalaris van de voor zijn functie geldende functieschaal al heeft bereikt.

2. Over de toekenning van een periodieke verhoging beslist de leidinggevende op basis van het jaarlijkse beoordelingsgesprek.
3. De periodieke salarisverhoging kan voor de eerste maal met ingang van 1 januari van het jaar volgend op de aanstelling worden toegekend, en daarna telkens op 1 januari van het volgende jaar.
4. Het tijdstip waarop voor de eerste keer als gevolg van lid 2, een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd als daartoe naar het oordeel van de leidinggevende aanleiding bestaat.

3.2 Geen periodieke verhoging

1. Als een medewerker onvoldoende functioneert, zoals blijkt uit een beoordeling, wordt de in artikel 2 bedoelde salarisverhoging achterwege gelaten.
2. De medewerker krijgt zo spoedig mogelijk beargumenteerd bericht over het besluit als gevolg van toepassing van lid 1 van dit artikel. Het informeren van de medewerker vindt in elk geval plaats voor de datum waarop de salarisverhoging zou zijn ingegaan. Het besluit wordt schriftelijk bevestigd aan de medewerker.

Artikel 4 Inpassing in hogere schaal

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:6 van de CAR-UWO geldt het volgende:

1. Bij een bevordering naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe salarisschaal vastgesteld op het naast hogere bedrag van het salaris dat de medewerker in de oude salarisschaal zou hebben gekregen. Als deze nieuwe inschaling samen valt met een periodieke verhoging, vindt eerst de nieuwe inschaling plaats en daarna de periodieke verhoging.
2. Bij toepassing van lid 1 van dit artikel wordt het nieuwe salaris met één periodiek verhoogd, als het naast hoger gelegen bedrag een groei van minder dan 75% van het salarisverschil bedraagt, welke de medewerker zou hebben gekregen met een periodieke verhoging in zijn oude salarisschaal.
3. Voor de medewerker op het maximum van de oude salarisschaal, moet de groei minimaal 75% van het salarisverschil zijn van de voorgaande periodieke verhoging in de oude salarisschaal.

Artikel 5 Uitloop- of eindschaal

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

1. De medewerker met een bij zijn functie behorende functieschaal, die 'goed' (op niveau) of 'uitstekend' (boven niveau) functioneert, zoals vastgesteld op basis van een formele beoordeling, kan in de eindschaal worden ingeschaald.
2. De directie kan nadere regels stellen voor plaatsing in de eindschaal.

Artikel 6 Functioneringstoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:8 van de CAR-UWO geldt het volgende:

1. Het college kan aan de medewerker die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, met een vastgestelde beoordeling 'uitstekend' (boven niveau) een functioneringstoelage toekennen; tenzij de leidinggevende van oordeel is dat in het kader van loopbaanontwikkeling een andere maatregel passend is.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De hoogte van de functioneringstoelage bedraagt ten hoogste 10% van het jaarsalaris.
4. De functioneringstoelage wordt als eenmalig jaarbedrag uitbetaald.

Artikel 7 Inconveniëntentoelage

Gelet op het gestelde in artikel 3:14 van de CAR-UWO gelden de volgende aanvullende bepalingen:

1. De medewerker, die naar het oordeel van de leidinggevende onder bezwarende omstandigheden arbeid verricht, krijgt een compensatie in de vorm van een inconveniëntentoelage.
2. Onder bezwarende werkomstandigheden worden de volgende gezichtspunten verstaan:
 - zwaarte van de arbeid (dragen en tillen);
 - inspannende houding en eenzijdige beweging;
 - bezwarende oplettendheid;
 - werksfeer (fysieke en/of psychische belasting);

- persoonlijk risico.
- 3. De aan de functie gebonden bezwarende omstandigheden zijn geheel onafhankelijk van de geldende salarisschaal en worden met de Graderingstabellen inconveniënten beoordeeld en gewaardeerd. De graderingstabellen inconveniënten maken onderdeel uit van deze Lokale beleidsregels Hoofdstuk 3 CAR/UWO gemeente Hoorn.
- 4. De hoogte van de toelage wordt conform onderstaande Conversietabel inconveniënten bepaald.
- 5. De toelage wordt steeds na een periode van 5 jaar verhoogd, met de gemiddelde loonontwikkeling (de algemene salarismaatregelen voor de sector gemeenten) over die periode van 5 jaar.

Niveau	Ongewogen score per enig gezichtspunt	Totaal gewogen score	Toelage per maand ¹
0	0 t/m 5	0 t/m 23	Geen
1	6 t/m 7	24 t/m 35	€ 56,-
2	9 t/m 11	36 t/m 55	€ 112,-
3	14 t/m 17	56 t/m 83	€ 168,-

¹ de genoemde bedragen gelden per 1 januari 2012 tot 1 januari 2017

Artikel 8 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

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

De leidinggevende kan onderstaande vormen van beloning toekennen:

1. Een cadeaubon voor een eenmalige bijzondere prestatie.
2. Een gratificatie voor een uitzonderlijke incidentele prestatie. Het belang van de prestatie bepaalt de hoogte van het bedrag. Een dergelijke beloning beargumenteert de leidinggevende vooraf en schriftelijk.
3. Een groepsgratificatie voor een bijzondere incidentele prestatie door een groep medewerkers. De gratificatie kan een bedrag (netto) inhouden, maar ook een bon of een activiteit.
4. Het verhogen van het vergoedingspercentage bij het volgen van een opleiding. Een dergelijke beloning beargumenteert de leidinggevende vooraf en schriftelijk.

Artikel 9 Reis- en verblijfskostenvergoeding

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:21 van de CAR-UWO gelden de volgende lokale afspraken: De tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten wordt toegekend conform de Regeling reis- en verblijfskostenvergoeding 2016.

Artikel 10 Reiskosten woon-werkverkeer

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:22 van de CAR-UWO gelden de volgende lokale afspraken: De tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer wordt toegekend conform de Regeling reiskosten woon-werkverkeer 2016.

Artikel 11 Stagevergoeding

De stagiair, die tenminste twee kalendermaanden een stage bij de gemeente Hoorn verricht, ontvangt een stagevergoeding ter hoogte van € 250,- bruto per maand bij een volledige werkweek.

Artikel 12 Overgangs- en slotbepalingen

1. In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet beslist het bestuursorgaan, zo nodig na advies van de ondernemingsraad.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als de "regeling Beloningsbeleid 2016" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016. Vanaf de inwerkingtredingdatum van deze regeling vervalt de Bezoldigingsregeling gemeente Hoorn 2015.

te bepalen dat bovenstaand wordt bekendgemaakt:

- door opname in het Gemeenteblad

Toelichting

Deze uitvoeringsregeling is geschreven naar aanleiding van de LOGA-circulaire van 5 juni 2015 (ECW-GO/U201500965) met betrekking tot de invoering van een nieuw hoofdstuk 3 in de CAR-UWO. De lokale bezoldigingsregeling is op de invoeringsdatum 1 januari 2016 vervallen. Per 1 januari 2016 zijn bijna alle beloningsafspraken vastgelegd in CAR-artikelen in het nieuwe hoofdstuk 3.

Deze CAR-afspraken zijn bindend voor alle aangesloten organisaties en hebben een standaardkarakter. Dit betekent dat afwijkingen in het voordeel of in het nadeel van de medewerker niet zijn toegestaan, tenzij anders is aangegeven. De lokale regelruimte is neergelegd in 'kan-bepalingen' en 'bandbreedte-bepalingen'.

Bij een kan-bepaling heeft de werkgever de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarde al dan niet lokaal toe te passen en daar een nadere invulling aan te geven. Kan-bepalingen zijn de CAR artikelen 3:14 (Inconveniëntentoeelage), 3:15 (Garantietoeelage), 3:20 (Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties) en 3:22 (Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer). De gemaakte keuzes zijn vastgelegd in deze regeling over het lokale beloningsbeleid van de gemeente Hoorn.

Aan bandbreedte-bepalingen kunnen medewerkers altijd rechten ontlelen. Zij bevatten echter elementen die op lokaal niveau nader kunnen worden ingevuld tot aan het centraal afgesproken maximum. Bandbreedtebepalingen zijn de artikelen 3:8 (Functioneringstoelage) en 3:9 (Arbeidsmarkttoelage) van de CAR.