

69e wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Bredase Uitwerkingsovereenkomst (BUWO)

Bekendmaking

Burgemeester en wethouders van Breda maken bekend dat zij op 19 april 2016 de 69e wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Bredase Uitwerkingsovereenkomst (CAR/BUWO) hebben vastgesteld.

Inwerkingtreding

De inwerkingtreding van de 69^e wijziging van de CAR/BUWO is als volgt:

Artikelen I, II en IV treden in werking op de dag na bekendmaking en werken terug tot 1 januari 2016. Artikel III treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 april 2016.

Rechtsmiddelen

Tegen het besluit tot vaststelling van de 69e wijziging van de CAR/BUWO is geen bezwaar of beroep mogelijk.

69^e wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Bredase Uitwerkingsovereenkomst (BUWO)

Het College van Burgemeester en Wethouders van de gemeente Breda;

Gezien de noodzaak om de lokale bepalingen uit de CAR/BUWO te actualiseren in verband met gewijzigde landelijke bepalingen in de CAR en de UWO;

Gezien de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, kenmerk ECW-GO/U201600259, CvA/Loga 16/007, Wet flexibel werken en Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd;;

Gezien de circularies van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, kenmerk ECW-GO/U201600266, CvA/Loga 16/08, Technische wijzigingen CAR/UWO en ECWGO/U201600450, CvA/Loga 16/06, Aandachtspunten i.v.m invoering nieuwe hoofdstuk 3 CAR;

Gelet op het gestelde in de artikelen 147 en 160 van de Gemeentewet, waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van rechtspositieregelingen voor het gemeentelijke personeel en gewezen personeel wordt opgedragen aan het college;

Besluit:

Vast te stellen de navolgende (69e) wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) en de Bredase Uitwerkingsovereenkomst (BUWO):

ARTIKEL I

A Artikel 1:4:2:1 komt te vervallen en wordt vervangen door artikel 1:4:2, luidende:

Artikel 1:4:2

- 1 Op verzoek ontvangt de ambtenaar kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke ter uitvoering van artikel 125 van de Ambtenarenwet zijn of worden getroffen.
- 2 Op verzoek ontvangen eveneens kosteloos een exemplaar van de in her vorige lid bedoelde stukken:
 - a de centrales van overheidspersoneel welke zijn toegelaten tot het LOGA met het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
 - b de organisaties die blijkens hun statuten de belangen van gemeenteambtenaren behartigen en aangesloten zijn bij de onder a aangeduide centrales;
 - c de afdelingen van de organisaties, bedoeld onder b;
 - d ieder ander die daarvoor naar het oordeel van het college in aanmerking komt.

Toelichting op de wijziging:

Het lokale artikel 1:4:2:1 regelt feitelijk hetzelfde als de landelijke regeling van artikel 1:4:2. Door het lokale artikel te vervangen komt de CAR/BUWO meer in lijn met de landelijk geldende regeling.

B De tekst van artikel 2:5:5:4, 1^o lid komt als volgt te luiden:

Artikel 2:5:5:4

1 Aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Toelichting op de wijziging:

De tekst wordt aangepast overeenkomstig het bepaalde voor de ambtenaren in artikel 2:5.

C In artikel 2:5:5:5, lid 4 wordt "3:3" vervangen door "3:11"

Toelichting op de wijziging:

In verband met de wijziging van hoofdstuk 3 moet de verwijzing worden aangepast.

D De tekst van artikel 2:5:5:6, 1° lid komt als volgt te luiden:

Artikel 2:5:5:6

1 De artikelen 7:1, 7:2, 7:2:1, 7:2:2, 7:3, 7:6, 7:7, 7:9, 7:10, 7:11, 7:12, 7:13:1, 7:13:2, en 7:14 zijn van overeenkomstige toepassing.

Toelichting op de wijziging:

In het verleden doorgevoerde wijzigingen in hoofdstuk 7 zijn nu in dit artikel verwerkt.

E In artikel 2:5:5:6, lid 2 wordt het woord "bezoldiging vervangen door "salaris en salaristoelagen"

Toelichting op de wijziging:

In hoofdstuk 3 is het begrip bezoldiging vervangen door salaris en salaristoelagen. Dit moet ook gewijzigd worden in alle andere artikelen van de CAR/BUWO

F De tekst van artikel 2:5:5:7, komt als volgt te luiden:

De artikelen 8:1, 8:2, 8:2a 8:3, 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, 8:7:1, 8:8, 8:12, 8:13, 8:15:1, 8:15:2, 8:15:3 en 8:17 zijn van overeenkomstige toepassing

Toelichting op de wijziging:

In het verleden doorgevoerde wijzigingen in hoofdstuk 8 zijn nu in dit artikel verwerkt.

G De artikelen 2:5:5:8 en 2:5:5:9 komen te vervallen.

Toelichting op de wijziging:

Door de invoering van hoofdstuk 10d zijn deze artikelen overbodig geworden.

H Artikel 2:5:5:10 wordt vernummerd tot artikel 2:5:5:8

I1 Artikel 2:5:5:11 wordt vernummerd tot artikel 2:5:5:9 en komt als volgt te luiden:

Artikel 2:5:5:9De artikelen 15:1, 15:1a, 15:1b, 15:1c, 15:1d, 15:1g, 15:1:12, 15:1:15:0 15:1:16, 15:1:19, 15:1:20, 15:1:23:1, 15:1:29 en hoofdstuk 16 zijn van overeenkomstige toepassing.

Toelichting op de wijziging:

In het verleden doorgevoerde wijzigingen in hoofdstuk 15 zijn nu in dit artikel verwerkt.

I2 Artikel 3:14:0:3 (met toelichting) komt als volgt te luiden:

Artikel 3:14:0:3 Inconveniëntentoeslag afvalinzameling

Medewerkers Afvalinzameling, Gladheidsbestrijding en de Bomenploeg die na een oproep daartoe daadwerkelijk zich binnen ½ uur zich melden op de afgesproken locatie ontvangen een inconveniententoeslag van 45 euro netto.

Toelichting

Artikel 3:14:0:3 Inconveniëntentoeslag afvalinzameling (T)

Binnen Afvalservice en Uitvoering gelden wachtdienstdiensten. Omdat de betreffende medewerkers geen opkomstplicht hebben ontvangen zij bij een daadwerkelijke opkomst buiten de normale werktijden een vergoeding. Binnen Uitvoering betreft het de opkomst van medewerkers en coördinatoren gladheidsbestrijding en medewerkers die ingezet worden bij stormachtig weer en in relatie tot bomen.

Toelichting op de wijziging:

In de 68^e wijziging is de inconveniententoeslag geregeld voor de medewerkers Afvalinzameling. In de praktijk blijkt de toeslag ook al jaren betaald te worden aan de medewerkers van de gladheidsbestrijding en de bomenploeg. Door de wijziging wordt deze toeslag nu formeel geregeld.

J Aan artikel 4a:3:0:1 wordt een onderdeel c toegevoegd luidende

c. fitnessabonnement voor maximaal 250,- per jaar

Toelichting op de wijziging:

De in de partij al jaren geldende mogelijkheid van het uitruilen van het fitnessabonnement is nu opgenomen in de CAR/BUWO.

K De tekst van artikel 7:8:1:1 komt als volgt te luiden:

Artikel 7:8:1:1 Vaststelling referetijdvak toelagen

Voor de toepassing van het bepaalde in de voorafgaande artikelen van dit hoofdstuk worden de vergoedingen, bedoeld in de artikelen 3:8, 3:11, en 3:16 slechts geacht te behoren tot het salaris en de salaristoelagen tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie kalendermaanden of in de dertien kalenderweken, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de betrekking is ontstaan, gemiddeld per maand of per week is toegekend aan die vergoedingen of dat salaris en salaristoelagen, al naar gelang het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar per maand of per week wordt uitbetaald. Voor zover de ambtenaar op even bedoelde datum minder dan drie kalendermaanden of dertien kalenderweken zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand of per week is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Toelichting op de wijziging:

In verband met de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 moet dit artikel geactualiseerd worden.

L De artikelen 9:9:1:1 en 9:10:1:1 komen te vervallen.

Toelichting op de wijziging:

Deze artikelen zijn uitsluitend van toepassing op beroepsbrandweer. De gemeente heeft geen beroepsbrandweertien meer in dienst.

M Artikel 15:1e:0:3, lid 2 komt als volgt te luiden

Artikel 15:1e:0:3

- 2 Het ingevulde en ondertekende formulier wordt door de ambtenaar die een functie vervult genoemd in artikel 15:1e:0:2, eerste lid, onder a t/m d, en tweede lid, ingediend bij het hoofd Personeel & Organisatie. De ambtenaar die een functie vervult genoemd in artikel 15:1e:0:2, eerste lid, onder e, dient het ingevulde en ondertekende formulier in bij de Concern controller.

Toelichting op de wijziging:

Door wijzigingen in het verleden moet dit artikel geactualiseerd worden.

N Artikel 15:1e:0:5, lid 1 komt als volgt te luiden

Artikel 15:1e:0:5

- 1 Hoofd Personeel & Organisatie is verantwoordelijk voor het regelmatig bijhouden van de registratie van nevenwerkzaamheden van de ambtenaren die een functie als bedoeld in artikel 15:1e:0:2, eerste lid, onder a t/m d, en tweede lid van deze regeling vervullen.

Toelichting op de wijziging:

Door wijzigingen in het verleden moet dit artikel geactualiseerd worden.

O Artikel 15:1f:0:3, lid 2 komt als volgt te luiden

Artikel 15:1f:0:3

- 2 Het ingevulde en ondertekende formulier wordt door de ambtenaar die een functie vervult, genoemd in artikel 15:1f:0:2, eerste lid, onder a t/m d, en tweede lid, ingediend bij het hoofd Personeel & Organisatie. De ambtenaar die een functie vervult, genoemd in artikel 15:1f:0:2, eerste lid, onder e, dient het ingevulde en ondertekende formulier in bij de Concern controller.

Toelichting op de wijziging:

Door wijzigingen in het verleden moet dit artikel geactualiseerd worden.

P Artikel 15:1:6:1 komt te vervallen

Toelichting op de wijziging:

In verband met de invoering van het nieuwe hoofdstuk 4 per 1 januari 2015 kan dit artikel vervallen.

Q Artikel 15:1:15:2 komt als volgt te luiden

Artikel 15:1:15:2

1. In aansluiting op artikel 15:1:15:0, lid 1 wordt een beoordeling ook opgemaakt tenminste 6 maanden na aanvang van het dienstverband en als basis voor voorstellen over:
 - a. het verlenen van een aanstelling voor onbepaalde tijd;

- b. een bevordering;
 - c. de toekenning van een functioneringstoelage als bedoeld in artikel 3:8;
 - d. het onthouden van een periodieke salarisverhoging;
 - e. ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan op grond van ziekten of gebreken.
- 2 Een beoordeling wordt ook opgemaakt indien naar het oordeel van het college daartoe aanleiding is of indien de ambtenaar daarom verzoekt.

Toelichting op de wijziging:

In dit artikel was een verwijzing naar en niet bestaand artikel opgenomen. Daarnaast is in verband met de invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 de verwijzing naar de persoonlijke toelage vervangen door de verwijzing naar de functioneringstoelage.

R Artikel 15:1:15:4, 2^e lid komt als volgt te luiden

- 2 De beoordeling wordt genormeerd aan de hand van onderstaande criteria.

Criteria

resultaten overtreffen de afspraken in uitzonderlijke mate (uitstekend);
resultaten overtreffen de afspraken ruimschoots (zeer goed);
resultaten zijn conform de afspraken (voldoende);
afspraken zijn niet geheel nagekomen (matig);
afspraken zijn onvoldoende nagekomen (slecht).

Toelichting op de wijziging:

De benaming van de scores is in overeenstemming gebracht met de in hoofdstuk 3 gehanteerde termen.

S Artikel 15:1:15:6 lid komt als volgt te luiden

Artikel 15:1:15:6

- 1 De beoordelaar legt een eerste, voorlopige beoordeling gemotiveerd schriftelijk vast.
- 2 In ieder geval wordt vastgelegd met welke beheersbeslissingen, zoals bedoeld in artikel 15:1:15:2, de beoordeling verband houdt.

Toelichting op de wijziging:

Binnen de gemeente wordt één formulier gebruikt voor de vastlegging van de beoordeling.

T In de hieronder genoemde artikelen worden de woorden “het hoofd van dienst” vervangen door “het college”.

15:1:15:7, lid 2

15:1:15:7, lid 3

15:1:22:1, lid 1

15:1:22:1, lid 4

15:1:22:3, lid 1

15:1:22:3, lid 2

15:1:22:5

15:1:22:6

Toelichting op de wijziging:

Deze artikelen weken in die zin af van de rest van de CAR/BUWO dat in alle andere artikelen de bevoegdheden liggen bij het college. Via het Algemeen Mandaatbesluit en de Ondermandaatregeling kan de uitvoering van deze artikelen bij de leidinggevenden worden gelegd.

U Artikel 15:1:22:7 komt als volgt te luiden:

Artikel 15:1:22:7

- 1 Onderzoeken zoals bedoeld in artikel 5:11 van het Arbeidsomstandighedenbesluit worden uitgevoerd door een opticien naar keuze. Zonodig kan de oogarts worden geconsulteerd voor nader oftalmologisch onderzoek.
- 2 Indien aan ambtenaar oogcorrectiemiddelen moeten worden verstrekt overeenkomstig artikel 5.11, 4e lid het Arbeidsomstandighedenbesluit, kunnen deze door de ambtenaar worden aangeschaft bij de opticien naar keuze.
- 3 Aan ambtenaar worden vergoed de kosten van:
 - A onderzoeken zoals bedoeld in artikel 5:11, lid 1t/m 3 van het Arbeidsomstandighedenbesluit

- B Aanschaf van oogcorrectiemiddelen, zoals bedoeld in artikel 5:11 lid 4 tot een maximum bedrag van € 248,11 . Voor medewerkers aan balie of receptie kan een hogere vergoeding worden verstrekt tot een maximum van € 297,77 (prijsspeil 2015). Deze bedragen worden jaarlijks aangepast op basis van de consumentenprijsindex van het CBS.
- 4 Het declareren van de kosten geschiedt onder overlegging van bewijsstukken
- 5 Ambtenaren, aan wie eerder met toepassing van deze regeling kosten van oogcorrectiemiddelen zijn vergoed, komen slechts dan opnieuw voor vergoeding van dergelijke kosten in aanmerking, indien de resultaten van nieuw onderzoek brillenglazen met een andere sterkte voor het verrichten van beeldschermwerk vereisen.

Toelichting

Artikel 15:1:22:7 Regeling beeldschermbrillen (T)

Toelichting:

In het Arbeidsomstandighedenbesluit (artikel 5:11) wordt aangegeven dat;

- een medewerker in de gelegenheid moet worden gesteld om bij gezichtstoornissen, die het gevolg kunnen zijn van beeldschermwerk, een oogonderzoek te ondergaan ;
- als dit onderzoek uitwijst dat oogcorrectiemiddelen nodig zijn dan wordt een tegemoetkoming in de kosten verstrekt voor de aanschaf hiervan.

Procedure:

Onderzoeken zoals bedoeld in het Arbobesluit Beeldschermwerk worden uitgevoerd door een opticien naar keuze.

Medewerkers kunnen in overleg met de direct leidinggevende een afspraak maken met een opticien naar keuze. Zonodig kan de opticien een doorverwijzing voor een oftalmologisch onderzoek door een oogarts adviseren. De kosten van dit onderzoek komen voor rekening van de gemeente Breda.

De gemeente Breda vergoedt aan werknemers de kosten van een beeldschermbril tot een maximumbedrag van € 248,11 inclusief montuur (prijsspeil 2015).

De opticien verschaft de beeldschermbril

De rekening van de beeldschermbril wordt door de medewerker betaald. De gemeente Breda betaalt het te vergoeden bedrag uit aan de medewerker.

Toelichting op de wijziging:

Bij de invoering van het Arbeidsomstandighedenbesluit is het Besluit Beeldschermwerk ingetrokken.

V In artikel 15:3:0:5, lid 10 wordt het woord "SSC/P&O" vervangen door "SB/ABB/P&O"

Toelichting op de wijziging:

Sedert de invoering van de reorganisatie "St@dswijs" is de naam van het team P&O veranderd.

W In artikel 17:4:1:1 komt lid 2 te vervallen.

Toelichting op de wijziging:

In dit onderdeel van het artikel stonden de streefcijfers voor het opleidingsbudget 2009 en 2010.

X In artikel 17:4:1:1, leden 3 en 4 worden de woorden "de directeur" vervangen door "het college".

Toelichting op de wijziging:

Deze artikelen weken in die zin af van de rest van de CAR/BUWO dat in alle andere artikelen de bevoegdheden liggen bij het college. Via het Algemeen Mandaatbesluit en de Ondermandaatregeling kan de uitvoering van deze artikelen bij de leidinggevenden worden gelegd.

Y In artikel 18:1:0:1, lid 1 onder f wordt de woorden "de bezoldiging" vervangen door "het salaris en de salaristoelagen".

In artikel 18:1:0:1, 1e lid onder f wordt artikel "3:1" vervangen door "1:1"

Toelichting op de wijziging:

In verband met de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 moet dit artikel geactualiseerd worden.

Z Artikel 20:1:1:1 komt te vervallen.

Toelichting op de wijziging:

Dit artikel zijn uitsluitend van toepassing op beroepsbrandweer. De gemeente heeft geen beroepsbrandweerlieden meer in dienst.

AA In artikel 55:0:0:0, lid 6 worden de woorden "SSC/P&O" vervangen door "SB/ABB/P&O"

Toelichting op de wijziging:

Sedert de invoering van de reorganisatie "St@dswijs" is de naam van het team P&O veranderd.

AB De "Beleidsregel doorwerken na 65" jaar komt te vervallen.

Toelichting op de wijziging:

In verband met het vervallen van de FPU-regeling per 1 januari 2015 heeft deze beleidsregel geen betekenis mee.

ARTIKEL II

A Aan artikel 2.4 wordt een nieuw vijfde en zesde lid toegevoegd:

5. *Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:
 - a. *de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;*
 - b. *meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.**
6. *Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.*

B Artikel 2:7 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. *Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.*
2. *Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.*
3. *Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.*
4. *De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.*

De toelichting op artikel 2:7 wordt gewijzigd en komt te luiden:

De Wet flexibel werken (Stb. 2015, 245 en latere wijzigingen in Stb. 2015, 376 en Stb. 2015, 274) is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente. Als de ambtenaar een verzoek indient zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.

Lid 1 en 2

Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De Wet flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 3

Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de werkplaats (thuiswerken/plaats onafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen door het college. Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 4

In de Wet flexibel werken is opgenomen dat de wet niet van toepassing is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft daarom op grond van de Wet flexibel werken geen recht op vermindering of uitbreiding van zijn uren, maar hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

C Aan de toelichting op artikel 7:3 lid 1, 2, 3 en 4 wordt toegevoegd:

Op grond van de Ambtenarenwet is de loondoorbetalingsverplichting bij een zieke ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, korter. Tot 2018 is deze termijn 13 weken waarna ontslag kan volgen. Wordt de ambtenaar niet ontslagen, dan loopt de loondoorbetalingsperiode ook langer door. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt de loondoorbetalingstermijn mogelijk verkort.

D In de tabel in de toelichting op artikel 8.2 lid 3 wordt de rij 'Premie FPU ja nee' vervangen door: 'Premie voor de voorwaardelijke inkoop ja ja'.

E Aan artikel 8:2a wordt een nieuw tweede lid toegevoegd, onder vernummering van de huidige tekst tot lid 1. Het nieuwe artikel 8:2a komt daarmee als volgt te luiden:

Artikel 8:2a

- 1. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2 lid 3 wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.*
- 2. In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.*

De huidige toelichting op artikel 8:2a wordt vernummerd naar lid 1 en er wordt een toelichting op lid 2 toegevoegd. De toelichting op artikel 8:2a komt daarmee als volgt te luiden:

- 1. Op twee manieren kunnen mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de AOW-gerechtigde leeftijd jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2:4. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 8:2, lid 3, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is voortgezet. Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.*
- 2. In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt tot 2018 dat de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt deze termijn mogelijk verkort. De termijn van 13 weken is in artikel 127ca van de Ambtenarenwet vastgelegd.*

F Aan de toelichting op artikel 8.3 lid 3 wordt toegevoegd:

In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij reorganisatieontslag als eerst afscheid wordt genomen van de ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt als eerste afscheid genomen van de ambtenaren met de kortste diensttijd. Welke jaren meetellen als diensttijd is onderdeel van het reorganisatieplan.

ARTIKEL III

A. In artikel 1:1 lid 1 vervallen de onderdelen s, t, kk en ll en in onderdeel rr worden de woorden "toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend" vervangen door: "toegekend. Deze werden tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging gerekend."

B. In artikel 1:2:1 lid 1 worden de woorden " 7:24a, 7:25a, 7:25b," vervangen door: "3:25, 3:26".

C. In de toelichting op artikel 1:2a en 1:2b worden de woorden: "kan worden betaald. Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld." vervangen door: "wordt betaald. Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld."

D. In de toelichting op artikel 1:6 lid 1 worden de woorden "Dit betekent....uniek karakter" vervangen door: "Dit betekent onder andere dat de termijn van 24 maanden niet van toepassing is."

E. In artikel 2:7a lid 2, onderdeel 5 worden de woorden "sub a," geschrapt.

F. Aan hoofdstuk 3 wordt artikel 3:27 toegevoegd en hierin wordt heel paragraaf 6 met het overgangsrecht opgenomen.

In de toelichting op punt 5 van artikel 3:27 wordt de laatste zin vervangen door: "De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor eindejaarsuitkering, vakantietoelage of levensloopbijdrage."

G. In artikel 4:9 lid 5 worden de woorden "artikelen 8:3, 8:6, 8:7, 8:8, 8:10 of 8:11" vervangen door: "artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10".

H. Hoofdstuk 5a vervalt.

De toelichting op hoofdstuk 5a vervalt.

I. Artikel 6:2:1 lid 6 vervalt.

J. In artikel 6:2:6 lid 3 worden de woorden "artikel 6:2:1" vervangen door: "artikel 6:2 lid 1".

K. In artikel 6:4 lid 4 worden de woorden "de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering" vervangen door: "premie voor de voorwaardelijke inkoop".

L. In artikel 6:4:5a lid 2 worden de woorden "de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering" vervangen door "premie voor de voorwaardelijke inkoop".

M. Artikel 6:5:4 lid 2 en lid 4 vervallen, onder vernummering van lid 3 in lid 2.

De toelichting op artikel 6:5:4 wordt gewijzigd en komt te luiden:

- 1 *De korting van vakantieverlof vindt gedurende het ouderschapsverlof plaats overeenkomstig de omvang en de duur van dit verlof. Geniet de ambtenaar bijvoorbeeld ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor de helft van zijn arbeidsduur en loopt het verlof van 1 mei tot 1 november, dan heeft betrokkene tot en met april recht op volledig verlof (4/12 x verlofaanspraak op jaarbasis), van mei tot november een halve verlofopbouw (6/12 x verlofaanspraak op jaarbasis x 0,5) en in november en december weer een gehele verlofopbouw (2/12 x verlofaanspraak op jaarbasis).*
- 2 *De opbouw van de vakantietoelage tijdens ouderschapsverlof vindt plaats op basis van de bezoldiging, die tijdens het ouderschapsverlof wordt doorbetaald. Bij betaald ouderschapsverlof wordt dus gedeeltelijk vakantietoelage opgebouwd. Bij onbetaald ouderschapsverlof wordt geen vakantietoelage opgebouwd.*

N. In de algemene toelichting op artikel 6:7 worden de woorden "Verder kan het bevallingsverlof vanaf de 6e week" vervangen door: "Verder kan het bevallingsverlof na de 6e week".

O. In artikel 6:10 lid 4 worden de woorden "de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering" vervangen door: "premie voor de voorwaardelijke inkoop".

P. In artikel 6a:7 lid 1 worden de woorden ‘, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan,’ geschrapt.

Q. In artikel 7:1 lid 1, onderdeel h wordt het woord ‘FPU-uitkering,’ geschrapt.

R. In artikel 7:2:6 lid 1 worden de woorden ‘in artikel 7:2:4 of’ geschrapt.

S. Boven artikel 7:3 wordt de koptekst gewijzigd in: ‘Recht op salaris en de toegekende salaristoelagen’

**T. Artikel 7:24a vervalt.
De toelichting op artikel 7:24a vervalt.**

**U. Artikel 7:25 vervalt.
De toelichting op artikel 7:25 vervalt .**

V. Artikel 7:25a vervalt.

**W. Artikel 8:2 lid 2 vervalt, onder vernummering van lid 3 in lid 2.
De toelichting op artikel 8:2 lid 2 vervalt, onder vernummering van lid 3 in lid 2.
In de tabel in de toelichting worden de woorden ‘, derde lid’ vervangen door: ‘lid 2’.**

X. De toelichting op artikel 8:4 lid 10 wordt gewijzigd en komt te luiden:
10. In lid 10 is geregeld dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van twee jaar wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een uitkering ingevolge de WIA.

De ontslagtermijn wordt verlengd in de volgende gevallen: a. In artikel 24 lid 1 van de WIA is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en werknemer gezamenlijk verlengd kan worden. b. Bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de WIA moet een reïntegratieverslag worden ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen niet is nagekomen of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de termijn gedurende de werkgever het loon moet doorbetalen verlengen. De termijn van de verlenging is maximaal 52 weken en wordt afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in artikel 25, negende lid, van de WIA.

De medewerker merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van artikel 7:3 heeft de medewerker na 24 maanden ziekte recht op 70% van zijn bezoldiging.

**IJ. Artikel 8:11 vervalt.
De toelichting op artikel 8:11 vervalt.**

Z. Artikel 8:11:1 vervalt.

AA. In de toelichting op artikel 8:12 wordt in de eerste en in de vierde alinea het getal ‘36’ vervangen door: ‘24’.

**AB. Hoofdstuk 9 vervalt
De toelichting op hoofdstuk 9 vervalt .**

**AC. Artikel 9b:2 onderdeel e vervalt, onder verlettering van de onderdelen f tot en met h in e tot en met g.
In de toelichting op artikel 9b:2 worden de woorden ‘Onderdeel b en f’ vervangen door: ‘Onderdeel b en e’.**

AD. In artikel 9b:12 lid 1 en lid 2 worden de woorden “de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering” vervangen door: “premie voor de voorwaardelijke inkoop”.

AE. In artikel 9b:36 lid 1 en lid 2 worden de woorden “de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering” vervangen door: “premie voor de voorwaardelijke inkoop”.

AF. Paragraaf 4 van hoofdstuk 9b vervalt, inclusief titel.
De toelichting op paragraaf 4 van hoofdstuk 9b vervalt .

AG. Artikel 9b:52 vervalt, inclusief koptekst.
De toelichting op artikel 9b:52 vervalt.

AH. Artikel 9b:52a vervalt, inclusief koptekst.
De toelichting op artikel 9b:52a vervalt.

AI. Artikel 9b:53 vervalt, inclusief koptekst.
De toelichting op artikel 9b:53 vervalt.

AJ. Artikel 10d:2, onderdeel b, komt te luiden:

b: *grondslag: het gemiddelde van het salaris, de toegekende salaristoelage(n) en de toelage overgangrecht (TOR) hoofdstuk 3, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of de start van het Van werk naar werk traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering. Deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector*

Aan de toelichting bij artikel 10d:2 wordt de volgende tekst toegevoegd:

Ad b: Vóór 1 januari 2016 werd hier het voor hoofdstuk 10d afwijkende bezoldigingsbegrip gedefinieerd. Met de inwerkingtreding van het gewijzigde hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 is dit gewijzigd in “grondslag” en is daar voor de medewerkers di toen in dienst waren de toelage overgangrecht hoofdstuk 3 (TOR) aan toegevoegd.

AK. in artikel 10d:26 worden de woorden “het salaris en de toegekende salaristoelage(n)” vervangen door : “de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b,

AL. in artikel 10d:31 lid 3, worden de woorden “het salaris en de toegekende salaristoelage(n)” vervangen door : “de grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 onderdeel b,

AM. In artikel 10d:39 wordt “10d:31” vervangen door: “10d:32”.

In de toelichting op artikel 10d:39 worden de woorden “De overgangsuitkering eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:33).” vervangen door: “De overgangsuitkering eindigt op de eerste van de maand volgend op die waarin betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt (artikel 10d:33).”

In de toelichting op artikel 10d:39 worden de woorden “Vanwege deze beëindiging boven de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden uit.” geschrapt.

ARTIKEL IV

Hoofdstuk 30, Regeling beloningsbeleid 2008 wordt vervangen door Regeling Beloningsbeleid 2016.

30 Regeling Beloningsbeleid

Artikel 30:0:0:0 Beloningsregeling 2016

Inhoudsopgave

1.0 Inleiding

1.1 Samenhang overige gebieden van personeelsbeleid

2.0 Elementen van het beloningsbeleid

2.1 Functiewaarderingsbeleid

- 2.2 Aannamebeleid
- 2.3 Beloningsbeleid
 - 2.3.1 Onthouding van de "reguliere" periodieke verhoging
 - 2.3.2 Toekenning van de "reguliere" periodieke verhoging
 - 2.3.3 Toekenning van een extra periodieke verhoging
 - 2.3.4 Toekenning van een functioneringstoelage
 - 2.3.5 Toekenning gratificatie
 - 2.3.6 Arbeidsmarkttoelage
 - 2.3.7 Overige toelagen
- 2.4 Bevorderingsbeleid
- 3.0 Legitimeren van beloningsmaatregelen

1.0 Inleiding

Voor u ligt de beloningsregeling. De regeling maakt onderdeel uit van het salarieringsbeleid van hoofdstuk 3 van de CARBUWO. De regeling biedt een transparant overzicht van de beloningsmogelijkheden. De beloningsregeling heeft tot doel om de zwaarte van de functie en het individuele presteren binnen de functie te belonen. De beloning bestaat hiermee uit structurele elementen op basis van functiewaardering en presteren en op variabele elementen om individuele prestaties eenmalig te belonen.

1.1 Samenhang in het personeelsbeleid

Het beloningsbeleid is geen op zich zelf staand onderdeel van het personeelsbeleid. Wil bezoldigingsbeleid het gewenste effect hebben dan dient het ingebed te zijn in een cultuur van openheid. In zo'n cultuur spreken management en medewerkers elkaar als vanzelfsprekend aan op het creëren van de noodzakelijke voorwaarden en het bereiken van gestelde doelen (resultaten) en wordt een coachende stijl van leidinggeven gehanteerd.

Daarin wordt ruimte gegeven aan de professionaliteit terwijl bevoegdheden en verantwoordelijkheden naar een zo laag mogelijk niveau in de organisatie worden gedelegeerd. Maar het is en blijft immers de primaire verantwoordelijkheid van het management de kwaliteit op een hoger niveau te brengen. Met de voorgestelde maatregelen heeft het management thans echter de mogelijkheid om - indien er extra prestaties worden geleverd of bijzondere inzet wordt getoond - dit passend en bewust te waarderen en ook in financiële zin te belonen.

Andere instrumenten en mogelijkheden tot het aantrekken, behouden, waarderen en motiveren van medewerkers voor de gemeente zijn evenzo belangrijk. Denk daarbij aan o.a. mobiliteit en opleiden.

2.0 Elementen van het beloningsbeleid

Elementen van de beloningsregeling zijn:

1. functiewaarderingsbeleid;
2. aannamebeleid;
3. beloningsbeleid;
4. bevorderingsbeleid.

2.1 Functiewaarderingsbeleid

Binnen de gemeente Breda wordt de methode Vbalans gehanteerd als functiewaarderingssysteem.

2.2 Aannamebeleid

Het aannamebeleid van de gemeente Breda behelst een aantal richtlijnen aan de hand waarvan kan worden bepaald in welke schaal een nieuwe of over te plaatsen medewerker wordt geplaatst en welk salarisbedrag daarbij aan hem wordt toegekend. Wij benadrukken dat het hierbij gaat om richtlijnen en niet om een set van dwingende voorschriften.

Bij een aanstelling of overplaatsing is er immers sprake van een onderhandelingspositie waarbij de overwegingen van betrokken partijen het uiteindelijke resultaat bepalen.

Bij de indeling en de inschaling van nieuw geworven medewerkers of medewerkers die van functie veranderen geldt als richtlijn:

1. De basis van het salaris is het niveau van de functie zoals dat is vastgesteld aan de hand van de functiewaardering.
2. Indeling in de functionele schaal is mogelijk indien
 - een medewerker de functie volledig vervult, danwel
 - op grond van voorafgaande ervaring en kennis redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de medewerker de functie volledig en naar behoren zal vervullen.
3. Medewerkers met onvoldoende opleiding respectievelijk ervaring worden aangesteld beneden het functionele niveau (aanloopschaal). Dit is één schaal onder de functionele schaal. Een medewerker blijft ingedeeld in een aanloopschaal zolang hij de functie (nog) niet volledig naar behoren vervult en (nog) niet aan de gestelde functie-eisen voldoet.

4. *Indeling in een hogere schaal dan de functionele schaal is niet toegestaan. Indien dit tot wervingsproblemen leidt kan, in uitzonderlijke situaties, gebruik worden gemaakt van de 'arbeidsmarkttoelage' (zie punt 2.3.6).*

2.4 Beloningsbeleid

Met inachtneming van het functiewaarderings-, aanname- en bevorderingsbeleid kunnen als instrumenten van het bezoldigingsbeleid worden beschouwd:

1. *Onthouding van de reguliere periodieke verhoging;*
2. *Toekennen van de jaarlijkse periodieke verhoging;*
3. *Toekennen van een extra periodieke verhoging;*
4. *Toekennen van een functioneringstoelage;*
5. *Toekennen van een gratificatie;*
6. *Toekennen van een arbeidsmarkttoelage;*
7. *Overige toelagen;*

2.3.1 Onthouding van de reguliere periodieke verhoging

Het is de verantwoordelijkheid van het lijnmanagement om te zorgen dat er zodanige condities zijn dat de medewerker in staat is zijn functie op behoorlijke wijze uit te oefenen. Een medewerker die aantoonbaar matig dan wel slecht functioneert, respectievelijk over onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid en/of inzet beschikt dient de jaarlijkse reguliere periodieke verhoging te worden onthouden, totdat is aangetoond dat het functioneren aan de te stellen eisen voldoet.

Een besluit waaraan dergelijke consequenties worden verbonden dient altijd schriftelijk te worden onderbouwd en te worden vastgelegd.

Voor het beoordelen van het functioneren verwijzen we naar de jaargesprekken (artikel 15:1.15:1 tot en met 15:1.15:8 CAR/BUWO).

2.3.2 Toekenning van de jaarlijkse periodieke verhoging

Bij een voldoende functioneren van de medewerker geldt een jaarlijkse reguliere periodiek tot aan het maximum van de functionele schaal (art. 3:4, lid 1 CAR/BUWO). Hoewel hieraan wel degelijk jaarlijkse overweging door de directeur (op basis van het functioneren van betrokken medewerkers) aan vooraf dient te gaan, wordt de periodiek toegekend zonder nader formeel besluit. Alleen bij het onthouden van een periodieke verhoging (zie 2.4.1.) wordt dit in een formeel besluit vastgelegd.

2.3.3 Toekennen van een extra periodieke verhoging

Bij een bovengemiddelde ontwikkeling bestaat de mogelijkheid tot het toekennen van een extra periodiek tot aan het maximum van de functionele schaal. Het besluit tot het toekennen van een extra periodiek dient schriftelijk onderbouwd en vastgelegd te zijn (art. 3:4, lid 3 CAR/BUWO).

2.3.4 Toekennen van een functioneringstoelage

Noodzakelijke voorwaarde voor de functioneringstoelage (art. 3:8 CAR/BUWO) is dat de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Zolang dat nog niet het geval is, kan het functioneren worden beloond met een extra periodiek, zoals geregeld in artikel 3:4 lid 3 CAR/BUWO, en/of een toelage op grond van artikel 3:20 CAR/BUWO.

Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

De functioneringstoelage moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20 CAR/BUWO (beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties). Samen vormen deze artikelen de basis voor variabel beloningsbeleid, waarbij het altijd gaat om tijdelijke toelagen voor de beloning van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3 CAR/BUWO) die structureel van karakter zijn en tot gevolg hebben dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

De toelage wordt tijdelijk, voor maximaal 1 jaar, toegekend.

Door het tijdelijke karakter van de toelagen wordt voorkomen dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. Zolang de grond waarop de toelage in eerste instantie is toegekend blijft voortbestaan, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend. Om te kunnen beoordelen of de grond waarop de toelage is toegekend nog steeds bestaat, moet deze in het toekenningsbesluit expliciet worden vermeld. De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar en kan per maand of in een veelvoud daarvan worden toegekend (bijvoorbeeld per kwartaal of op jaarbasis).

2.3.5 Toekennen van een gratificatie

De gratificatie is een uitstekend middel om uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties te belonen zonder dat dit structurele effecten heeft (art. 3:20 CAR/BUWO). Deze prestaties zullen veelal in relatie staan tot de functie van betrokkene; noodzakelijk is dit echter niet.

De relatie tussen het functioneren of de bijzondere prestatie en de gratificatie dient zo direct mogelijk te zijn. De directeur kan op elk ogenblik van het jaar tot toekenning van een gratificatie besluiten.

De directeur is bevoegd tot het toekennen van gratificaties tot maximaal € 2.500,- bruto per gratificatie. De vorm waarin de gratificatie wordt toegekend wordt bepaald door de directeur.

2.3.6 Toekennen van een arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkttoelage (art. 3:9 CAR/BUWO) is een beloningsinstrument dat tijdelijk kan worden gebruikt om ambtenaren te werven of te behouden in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, doordat in een bepaald functiegebied weinig aanbod is of doordat er een zeer grote vraag aan arbeidskrachten in de regio is. De arbeidsmarkttoelage kan voor maximaal 3 jaar worden toegekend. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris. Om gewenning aan het door de arbeidsmarkttoelage verhoogde salaris te voorkomen, kan het college besluiten om deze toelage in plaats van maandelijks, één maal per jaar uit te keren. Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluitend worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar.

2.3.7 Overige toelagen

In de gemeente Breda bestaan diverse toelagen (zowel in geld als in extra vrije tijd) die gebaseerd zijn op werkomstandigheden en werktijden. Deze toelagen blijven hier verder buiten beschouwing.

2.4 Bevorderingsbeleid

Onder bevorderen wordt verstaan het plaatsen van een medewerker in een hogere salarisschaal. Binnen de gemeentelijke organisatie kunnen de volgende bevorderingssituaties met ieder hun eigen afwegingscriteria worden onderscheiden:

1. *bevordering naar functionele schaal;*
2. *bevordering t.g.v. het aanvaarden van een hoger gewaardeerde functie.*

Zoals gesteld wordt een medewerker die nog onvoldoende opleiding en/of ervaring heeft, aangesteld beneden het functionele niveau (art. 3:3, lid 2 CAR/BUWO).

Een bevordering naar de functionele schaal is mogelijk indien een medewerker naar het oordeel van de directeur zijn functie volledig en naar behoren vervult en aan de functie-eisen voldoet. Een bijzondere omstandigheid hierbij is de situatie waarin sprake is van herwaardering van de vervulde functie. Wij gaan ervan uit dat herwaardering van de functie slechts aan de orde kan zijn indien er sprake is van een gewijzigde taakstelling, die zo mogelijk leidt tot bijstelling van de aan de medewerker te stellen eisen. Deze situatie noodzaakt tot het vormen van een oordeel over het functioneren van betrokken medewerker met als resultaat een besluit om de oude schaal te beschouwen als een aanloopschaal naar de nieuwe functie, waarin de medewerker ingedeeld blijft tot hij de functie volledig en naar behoren vervult en aan alle (nieuwe) functie-eisen voldoet, danwel een besluit om betrokken medewerker bij eerstvolgende gelegenheid te bevorderen naar de nieuwe functionele schaal. Tot het nemen van een dergelijk besluit is de directeur bevoegd. Het worden benoemd in een nieuwe hoger gewaardeerde functie kan een bevordering tot gevolg hebben. De richtlijnen die hierbij van toepassing zijn, zijn reeds genoemd bij behandeling van het aannamebeleid.

Bij een bevordering wordt een medewerker geplaatst in het naasthogere bedrag in de volgende schaal, met toekenning van twee periodieken (art. 3:6:0:1 CAR/BUWO).

3.0 Legitimeren van beloningsmaatregelen

Voor alle beslissingen over het salaris en de salaristoelagen geldt dat deze schriftelijk moet worden genomen en de besluiten gemotiveerd onderbouwd zijn. Alleen voor de toekenning van de jaarlijkse periodieke verhoging geldt dit niet.

ARTIKEL V

Inwerkingtreding:

Artikelen I, II en IV treden in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016.

Artikel III treedt in werking op de dag na publicatie van dit collegebesluit, met terugwerkende kracht tot 1 april 2016.

Aldus besloten in de vergadering van 19 april 2016,

Het college van burgemeester en wethouders van Breda,

, burgemeester

, secretaris