

Wijziging lokale regelingen van de werkgeverscommissie griffie, gemeente Krimpen aan den IJssel

De werkgeverscommissie griffie van Krimpen aan den IJssel;

overwegende dat het gewenst is de lokale regelingen te actualiseren en technisch aan te passen aan de gewijzigde CAR-UWO;

dat de gemeenteraad op 10 november 2011 heeft besloten de werkgeverscommissie griffie te belasten met de vaststelling van de rechtspositiepersoneel voor het griffiepersoneel Krimpen aan den IJssel;

dat het uitgangspunt is de besluiten van het college over rechtspositionele regelingen voor het gemeentelijk personeel voor het griffiepersoneel ongewijzigd over te nemen, tenzij afwijking voor de griffie gewenst is;

dat het besluit van het college van 12 december 2017 ongewijzigd voor het griffiepersoneel kan worden vastgesteld;

gelet op de artikelen 107 tot en met 107e van de Gemeentewet;

b e s l u i t

1. Vast te stellen de volgende wijzigingen

A *Bewust belonen*

A 1

Aan de Inleiding wordt toegevoegd:

De wijziging van de CAR-UWO in verband met het uniformeren van de beloningsafspraken heeft per 1 januari 2016 geleid tot aanpassing op diverse onderdelen van het beloningsbeleid *Bewust belonen*.

A 2

Punt 1.5 komt als volgt te luiden:

De huidige gemeentelijke rechtspositie (CAR-UWO) biedt voldoende ruimte om bewust te belonen. De gemeente is gebonden aan de centraal in de CAR-UWO vastgelegde beloningsafspraken met de mogelijkheid voor een beperkt aantal onderwerpen hiervan af te wijken.

Bewust belonen beschrijft het beloningsbeleid van de gemeente. Bij *Bewust belonen* staan de resultaten, het functioneren en het belonen van een medewerker centraal. De *Uitvoeringsregeling Flexibel belonen* vermeldt de soorten beloningen en de voorwaarden voor toekenning.

A 3

Bij punt 4.1 komen de aanhef en de eerste alinea als volgt te luiden:

4.1 *Inschaling*

De medewerker die bij indiensttreding of bij interne doorstroming de potentie heeft de functie te kunnen vervullen, maar nog niet voldoet aan de opleidings- en / of ervaringseisen, kan worden ingeschaald in de aanloopschaal.

A 4

Punten 4.2 tot en met 4:4 komen als volgt te luiden:

4.2 *Doorstroming naar de functieschaal*

Uitgangspunt is dat een medewerker bij voldoende functioneren in twee jaren de voor hem geldende functieschaal bereikt.

De periode die de medewerker in de aanloopschaal doorbrengt, wordt gebruikt om alsnog te voldoen aan de voor de functie geldende eisen op het gebied van opleiding, ervaring en bekwaamheid. Zodra de

medewerker de functie volledig en zelfstandig vervuld, wordt hij ingedeeld in de voor de functie geldende functieschaal.

4.3 Arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkt kan op bepaalde momenten met zich meebrengen dat het moeilijk is personeel te werven en te behouden. In die situaties kan het nodig zijn een arbeidsmarkttoelage toe te kennen. De maximale duur van de toelage is drie jaar met de mogelijkheid van verlenging na overleg met de gemeentesecretaris.

4.4 Inschaling bij promotie

Promotie kan door bevordering naar een hoger gewaardeerde schaal of de overstap van de aanloopschaal naar de functieschaal.

De salaristoelage(n) wordt (worden) bij inschaling in een hogere schaal ingepast in de nieuwe salarisschaal en komen daarmee te vervallen.

A 5

Punt 4.5 komt te vervallen en punt 4.6 wordt vernummerd naar punt 4.5.

A 6

Bij punt 5, 4^e alinea komt de eerste zin 'Dit hoofdstuk is een uitwerking van hoofdstuk III Bezoldigingsregeling,' te vervallen.

A 7

Bij punt 5.1.1 komt de verwijzing naar het artikel te vervallen.

A 8

Punt 5.1.2 komt als volgt te luiden

5.1.2 Salarisverhoging

Bij goed functioneren wordt na twaalf maanden goed functioneren een periodiek toegekend. Het toekennen van een extra periodiek is mogelijk. Voor een medewerker of groepen van medewerkers kan een vaste verhogingsdatum worden vastgesteld.

A 9

De punten 5.1.3 tot en met 5.1.6 komen te vervallen.

A 10

De punten 5.1.3 en 5.1.4 komen te luiden:

5.1.3 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

Als sprake is van uitstekend functioneren en/of leveren van een bijzondere prestatie kan eenmalig een geldbedrag worden toegekend. De toekenning kan aan een individuele medewerker of een groep medewerkers. Het afdelingshoofd bepaalt wie in aanmerking komt voor een gratificatie of schouderklop. De hoogte van is afhankelijk van de prestatie. Als vuistregel geldt voor een schouderklop een bedrag van ten hoogste netto € 50,- en een hoger bedrag voor een gratificatie. Voorbeelden van een schouderklop zijn: bloemen, cadeaubon, drankje of diner.

Per afdeling is een budget beschikbaar voor de functioneringsgratificaties en de schouderklopjes. Het afdelingshoofd is gehouden binnen het afdelingsbudget te blijven.

5.1.4 Functioneringstoelage

Een functioneringstoelage is een beloning voor meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties. Toekenning kan alleen als de medewerker het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt én ten minste twee jaren uitstekend heeft gefunctioneerd (beoordeling D).

Deze toelage is niet van toepassing op medewerkers die meer betaald krijgen dan hun functieschaal.

De maximale duur van de toelage is één jaar. Verlenging is mogelijk, na overleg met de gemeentesecretaris.

A 11

Punt 5.2.1. komt te luiden

5.5.1 Onthouden normale periodiek

Een medewerker wordt een periodiek onthouden wanneer hij onvoldoende functioneert (eindbeoordeling: A).

A 12

In de aanhef van de punten 5.2.2 tot en met 5.24 komen de verwijzingen naar de artikelen te vervallen.

A 13

Punt 6 komt als volgt te luiden:

6 Ingangsdatum

Het beloningsbeleid *Bewust belonen* wordt met ingang van 1 januari 2018 vervangen door het hiervoor omschreven beloningsbeleid.

A 14

De Uitvoeringsregeling Flexibel belonen treedt in werking met ingang van 1 januari 2018. Per dezelfde datum vervalt de Uitvoeringsregeling Flexibel belonen van 22 oktober 2013.

B Regeling Bijzondere gebeurtenissen 2016

Het gestelde onder 1.2.2 komt als volgt te luiden:

1.2.2 Toelage Ambtsjubileum

Bij langdurige overheidsdienst heeft de medewerker recht op de toelage ambtsjubileum. Deze toelage wordt berekend over het maandsalaris en de toegekende salaristoelage(n), vermeerderd met 8% (deel opbouw individueel keuzebudget, voorheen vakantietoelage).

Voor een jubileum van 40 jaar of 50 jaar ontvangt de medewerker de volledige toelage ambtsjubileum en bij een jubileum van 25 jaar de helft van de toelage. Bij de berekening wordt rekening gehouden met de deeltijdfactor. Afhankelijk van de fiscale bepalingen wordt de toelage ambtsjubileum belast of onbelast uitgekeerd.

C Richtlijnen Bijzondere gebeurtenissen 2016

Het onderdeel Ambtsjubileumgratificatie diensttijd overheid komt als volgt te luiden:

Ambtsjubileum diensttijd overheid			
gebeurtenis	acties	maximum bedrag	Verantwoordelijk
viering ambtsjubileum	■ receptie (basis draaiboek) of etentje etc. ■ bloemen ■ sprekers / externe relatie (indien gewenst) ■ persbericht (indien gewenst)	<i>Op werkplek, tenzij...</i> ■ totaal maximaal € 1.000,- ■ netto € 25,-	Afd. hoofd
25 jaar overheidsdienst	■ jubileumtoelage ■ belastingwet- en regelgeving bepaalt mate van belastbaarheid (bruto of netto)	Met ingang van 1 januari 2016: netto 50% van het bruto maandsalaris en de salaristoelage(n) tezamen vermeerderd met netto 8% vakantietoelage. Met ingang van 1 januari 2017: netto 50% van het bruto maandsalaris en de salaristoelage(n). Vermeerderd met bruto 8%.	■ afd. hoofd sal. ■ adm.

40 jaar over- heidsdienst	■ jubileumtoelage ■ belastingwet- en regel- geving bepaalt mate van belastbaarheid (bruto of netto)	Met ingang van 1 januari 2016: netto 100% van het bruto maandsalaris en de salaristoelage(n) tezamen vermeer- derd met netto 8% vakantietoelage. Met ingang van 1 januari 2017: netto 100% van het bruto maandsalaris en de salaristoelage(n). Vermeerderd met bruto 8%.	■ afd. hoofd sal. adm.
50 jaar over- heidsdienst	■ jubileumtoelage ■ belastingwet- en regel- geving bepaalt mate van belastbaarheid (bruto of netto)	Met ingang van 1 januari 2016: netto 100% van het bruto maandsalaris en de salaristoelage(n) tezamen vermeer- derd met netto 8% vakantietoelage. Met ingang van 1 januari 2017: netto 100% van het bruto maandsalaris en de salaristoelage(n). Vermeerderd met bruto 8%.	■ afd. hoofd sal. adm.

D Sociaal Beleidskader

D 1

In artikel 1:1 worden toegevoegd:

- kk Salaris: het salaris als bedoeld in artikel 1:1 onder qq CAR-UWO
 ll Salaristoelage(n): de toelage(n) als bedoeld in artikel 1:1 onder rr CAR-UWO;

D 2

Artikel 2.6 komt als volgt te luiden:

Lid 1

De medewerker die wordt overgeplaatst naar een andere functie binnen de nieuwe organisatie, behoudt ten minste recht op het salaris en het salarisperspectief, zoals die voor hem golden in de oude organi-
satie.

Lid 2

In aanvulling op het eerste lid komen de salaristoelage(n) te vervallen voor zover deze kunnen worden geïncorporeerd in het salaris behorend bij de nieuwe salarisschaal. Het meerdere blijft behouden als garantietoelage voor de duur van de oorspronkelijke toelage en voor zolang geen hoger salaris wordt genoten.

Lid 3

De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 ondergaat geen wijziging door de nieuwe functie.

D3

De toelichting op artikel 2:6 komt te vervallen.

D 4

Artikel 12.7, lid 2 komt per 1 januari 2016 als volgt te luiden:

- a. De berekeningsbasis voor de aanvulling is het verschil tussen enerzijds de som van het salaris, de salaristoelage(n), de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering, en anderzijds het volledig in-
komen uit de dienstbetrekking buiten de gemeente.
- b. De hoogte van de aanvulling bedraagt ten hoogste 30% van de som van het oude salaris, de sa-
laristoelage(n), de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering onder verrekening van een eventueel
verschil van de deeltijdfactor.
- c. Alle genoemde aanspraken zijn bruto.
- d. Het inkomen bij de gemeente wordt eenmalig vastgesteld met als peildatum de ontslagdatum.

D 5

Artikel 12.7, lid 2 komt per 1 januari 2017 als volgt te luiden:

- a. De berekeningsbasis voor de aanvulling is het verschil tussen enerzijds de som van het salaris, de salaristoelage(n), de delen van het Individueel Keuzebudget die zijn gebaseerd op de voormalige vakantietoelage en de voormalige eindejaarsuitkering, en anderzijds het volledig inkomen uit de dienstbetrekking buiten de gemeente.
- b. De hoogte van de aanvulling bedraagt ten hoogste 30% van de som van het oude salaris, de salaristoelage(n), de delen van het Individueel Keuzebudget die zijn gebaseerd op de voormalige vakantietoelage en de voormalige eindejaarsuitkering onder verrekening van een eventueel verschil van de deeltijdfactor.
- c. Alle genoemde aanspraken zijn bruto.
- d. Het inkomen bij de gemeente wordt eenmalig vastgesteld met als peildatum de ontslagdatum.

E Werktijdenregeling

Artikel 3, lid 2 komt als volgt te luiden:

De standaardregeling is eveneens van toepassing op de medewerker als bedoeld in het eerste lid van deze regeling, die is aangewezen beschikbaarheidsdiensten te verrichten als bedoeld in artikel 3:13 CAR-UWO.

2. In te trekken:
 - a. per 1 januari 2012 de Spaarloonverordening en de Uitvoeringsregeling spaarovereenkomsten;
 - b. per 1 november 2012 de Regeling Promotie en beoordelingssysteem;
 - c. per 1 januari 2016 de Regeling FPU gemeenten;
 - d. per 1 januari 2018 de Uitvoeringsregeling flexibel belonen van 22 oktober 2013.
3. Dit besluit in werking te laten treden met ingang van de dag na de bekendmaking en met terugwerkende kracht te laten ingaan:
 - a. per 1 januari 2012 de intrekking van de Spaarloonverordening en de Uitvoeringsregeling spaarovereenkomsten;
 - b. per 1 november 2012 de intrekking van de Regeling Promotie en beoordelingssysteem;
 - c. per 1 januari 2016
 - i. de Regeling Bijzondere Gebeurtenissen 2016;
 - ii. de Richtlijnen Bijzondere Gebeurtenissen 2016;
 - iii. het Sociaal Beleidskader voor de onderdelen D 1 tot en met D 4;
 - iv. de Werktijdenregeling;
 - v. de intrekking van de Regeling FPU gemeenten;
 - d. per 1 januari 2017 het Sociaal Beleidskader voor het onderdeel D 5
4. Dit besluit in werking te laten treden met ingang van 1 januari 2018 voor wat betreft Bewust belonen en de intrekking van de Uitvoeringsregeling flexibel belonen 2013.

Krimpen aan den IJssel,

De werkgeverscommissie Krimpen aan den IJssel,

De voorzitter,