

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Hoorn 2018

Zaaknummer: 1585509

Gelezen het voorstel van Personeel & Organisatie
Vaststellen module Coördinatie en aanpassing beloningsbeleid

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;
- artikel 7:8:2 van de CAR-UWO;

tot het vaststellen van de Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Hoorn 2018

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 2a beloning Coördinatiemodule

1. Aan het van toepassing verklaren van de coördinatiemodule op een generieke of specifieke functie, wordt voor de duur van de coördinerende taken een beloning gekoppeld door het tijdelijk (per jaar) inschalen van de medewerker in de naast hogere salarisschaal boven de functieschaal, dan wel de uitloop-/ eindschaal behorende bij de generieke - of specifieke functie.
2. Bij beëindiging van de coördinerende taken wordt de medewerker opnieuw ingeschaald op het niveau dat hoort bij de basis generieke - of specifieke functie. De medewerker geeft hieraan zijn instemming conform artikel 3:5 lid 2 van de CAR/UWO.
3. De leidinggevende beoordeelt per jaar of de afgesproken resultaten zijn behaald en of de medewerker de coördinatierol goed vervult.
4. De extra beloning wordt als volgt berekend:
 - a. Voor een medewerker die solliciteert op een functie waarop de coördinatiemodule van toepassing is en daarop wordt geplaatst, geldt dat hij wordt ingeschaald in de naast hogere

- schaal ten opzichte van de functieschaal die van toepassing is op de generieke of specifieke functie. De hoogte van de trede binnen die schaal wordt bepaald door de leidinggevende.
- b. Voor bestaande en alle andere situaties dan onder a beschreven, geldt dat bij inschaling in de naast hogere schaal artikel 4 van deze regeling van toepassing is.

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.
2. Dit geldt niet voor de medewerker die het maximumsalaris van de voor zijn functie geldende functieschaal al heeft bereikt.
3. Over de toekenning van een periodieke verhoging beslist de leidinggevende op basis van het jaarlijkse beoordelingsgesprek.
4. 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.
5. 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. Als de leidinggevende geen beoordeling kan opstellen, bijvoorbeeld vanwege langdurige afwezigheid van de medewerker, dan blijft de periodieke salarisverhoging achterwege.
3. De medewerker krijgt zo spoedig mogelijk beargumenteerd bericht over het besluit als gevolg van toepassing van lid 1 of lid 2 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 uitloop- of eindschaal worden ingeschaald.
2. De directie kan nadere regels stellen voor plaatsing in de uitloop- of eindschaal.

Artikel 6 Garantietoelage

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

- a. De garantietoelage wordt niet aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden vastgesteld voor het gemeentelijk personeel.
- b. Bij bevordering naar een hogere schaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig geheel of gedeeltelijk de garantietoelage.
- c. De medewerker die een garantietoelage ontvangt die tot uiterlijk op de datum inwerkingtreding van deze regeling is toegekend, blijft deze ontvangen onder dezelfde voorwaarden en zolang de grond hiervoor aanwezig is.

Artikel 7 Inconveniëntentoeelage

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 inconveniëntentoeelage.
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	€ 57,-
2	9 t/m 11	36 t/m 55	€ 113,-
3	14 t/m 17	56 t/m 83	€ 170,-

¹ de genoemde bedragen gelden per 1 januari 2017 tot 1 januari 2022.

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.
5. Een functioneringstoelage conform artikel 3:8 CAR voor de medewerker die het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, met een vastgestelde beoordeling 'uitstekend' (boven niveau); tenzij de leidinggevende van oordeel is dat in het kader van loopbaanontwikkeling een andere maatregel passend is.

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 2018".
3. Deze regeling treedt inwerking op de dag na bekendmaking in het gemeenteblad.
4. Vanaf de inwerkingtredingdatum van deze regeling vervalt de regeling Beloningsbeleid 2016-l.

te bepalen dat bovenstaand wordt bekendgemaakt:

- door opname in het Gemeenteblad en op overheid.nl

Aldus vastgesteld, 24 juli 2018

College van burgemeester en wethouders

de secretaris,

de burgemeester,