

## **Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Lingewaard houdende regels omtrent beloningsbeleid (Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Lingewaard)**

Het college van Burgemeester en Wethouders van gemeente Lingewaard

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 Lingewaard

### **Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Lingewaard**

#### **Paragraaf 1 Algemene bepalingen**

##### **Artikel 1 Begripsomschrijving**

Gelet op artikel 1:1 CAR-UWO gelden de volgende aanvullende begripsomschrijvingen. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

##### Medewerker

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

##### Modules:

In een module staan taken opgenomen die tijdelijk bij meerdere generieke beschrijvingen in de gehele organisatie kunnen voorkomen. Het gaat om modules als coördinatie, projectleiding en programmamanagement. De modules maken onderdeel uit van het functiewaarderingssysteem RATO.

##### Personeelsbeoordeling

De eindbeoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse gesprekscyclus van Individueel Werkplan (IWP), functionerings- en beoordelingsgesprekken.

##### Werkgever

Het college van burgemeester en wethouders van gemeente Lingewaard.

##### **Artikel 2 Functies en functiewaardering**

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO wordt binnen onze organisatie het functiewaarderingssysteem RATO gebruikt. Nadere uitwerking van het systeem is opgenomen in procedureregeling functiebeschrijving en functiewaardering gemeente Lingewaard.

##### **Artikel 3 Recht op salaris**

Gelet op het gestelde in artikel 3:2 van de CAR-UWO gelden de volgende aanvullende bepalingen.

###### Lid 1

Het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per week en uitbetaald per maand.

###### Lid 2

Wanneer het salaris of een salaristoelage(n) moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.

#### **Paragraaf 2 Salaris**

#### **Artikel 4 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 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 2**

De leidinggevende kan de medewerker, die volgens de recent opgemaakte personeelsbeoordeling boven de gestelde eisen (score 1= functioneert prima, doet meer dan de functie vereist) conform de nota P&O gesprekscyclus en regeling Personeelsbeoordeling functioneert, meerdere periodieke verhogingen toekennen tot het maximum van de functieschaal is bereikt.

#### **Artikel 5 Modules functieboek**

Naast generieke functiebeschrijvingen kent het functieboek drie modules. In een module staan taken opgenomen die aan enkele generieke beschrijvingen gekoppeld kunnen worden, zoals coördinatie taken of taken op het gebied van projectleiding.

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:4 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een salarisverhoging het volgende:

##### Coördinatiemodule

##### **Lid 1**

Een coördinatiemodule heeft als voorwaarde dat de medewerker (naast de juiste competenties) een aanstelling heeft van minimaal 28 uur per week en verdeeld over tenminste vier werkdagen.

##### **Lid 2**

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

##### **Lid 3**

De module wordt ingetrokken bij:

- een afwezigheid langer dan zes weken en
- bij een aanwezigheid minder dan 28 uur per week langer dan zes weken.

##### **Lid 4**

De randvoorwaarden voor het toekennen van de module zijn:

- de span of control minimaal 5 medewerkers;
- scope of control minimaal 2 vakdisciplines;

Van bovenstaande randvoorwaarden kan worden afgeweken indien maatwerk noodzakelijk is. Deze afwijking van de randvoorwaarden dient gemotiveerd door leidinggevendenden ter besluitvorming worden voorgelegd aan het directieteam

##### **Lid 5**

De module wordt ingetrokken wanneer de medewerker, ook na voldoende begeleiding, de taken niet naar behoren vervult.

##### **Lid 6**

De module wordt gewaardeerd in een tijdelijke inschaling ter grootte van het verschil tussen het maximum van de functieschaal en het maximum van de naast hogere functieschaal (naar rato van de aanstellingsomvang).

##### Projectleiding

##### **Lid 1**

Een Module projectleiding wordt door het DT toegekend bij het verstrekken van de opdracht of het project. Bij de beoordeling hiervoor wordt gedacht aan omvang, complexiteit, of politieke gevoeligheid.

##### **Lid 2**

De module dient vergezeld te gaan met schriftelijk vastgelegde afspraken en de bepaling over de duur van het project, de grond, de hoogte en de ingangs- en einddatum van de module.

Lid 3

De module wordt ingetrokken bij een afwezigheid van langer dan zes weken.

Lid 4

De module wordt ingetrokken wanneer de medewerker, ook na voldoende begeleiding, de taken niet naar behoren vervult.

Lid 5

De module wordt gewaardeerd in een tijdelijke inschaling ter grootte van het verschil tussen het maximum van de functieschaal en het maximum van de naast hogere functieschaal (naar rato van de aanstellingsomvang).

#### Programmamanagement

Lid 1

Een module programmamanagement wordt toegekend indien er geen generieke profiel is die voorziet in programmamanagement.

Lid 2

De module dient vergezeld te gaan van schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur van het programma, de grond, de hoogte en de ingangs- en einddatum van deze module.

Lid 3

De module wordt ingetrokken bij een afwezigheid van langer dan zes weken.

Lid 4

De module wordt ingetrokken wanneer de medewerker, ook na voldoende begeleiding, de taken niet naar behoren vervult.

Lid 5

De module wordt gewaardeerd in een tijdelijke inschaling in het maximum van schaal 12 (naar rato van de aanstellingsomvang).

#### Algemeen

Een medewerker die salaris ontvangt op basis van een garantieschaal (hogere schaal dan de functieschaal) komt niet tevens in aanmerking voor een tijdelijke hogere inschaling die hoort bij de coördinatiemodule of module projectleiding toelage. Voor de vergoeding van de module programmamanagement wordt alleen het meerdere boven het garantiesalaris uitbetaald.

#### **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 al 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 die boven de gestelde eisen (score 1: functioneert prima, doet meer dan de functie vereist) functioneert conform de nota P&O gesprekscyclus en regeling Personeelsbeoordeling.

#### **Lid 3**

De hoogte van deze toelage bedraagt het verschil tussen het bedrag van de volgende periodiek in de opvolgende schaal (waarbij fictief de inpassingsregeling van de CAR-UWO wordt gehanteerd). Wanneer de tijdelijke toelage wordt verlengd dan kan de toelage worden verhoogd met het bedrag dat overeenkomt met een extra periodiek. Het bedrag van het salaris en de toelage mogen niet uitstijgen boven het maximum van de opvolgende functieschaal of hetgeen dat is bepaald in artikel 3:8 lid 3.

#### **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 arbeidsmarkttrapportage vooraf te gaan waaruit blijkt dat er ten aanzien van de betreffende functie sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt.

#### **Lid 2**

De hoogte van deze toelage bedraagt het verschil tussen het bedrag van de volgende periodiek in de hogere schaal (waarbij fictief de inpassingsregeling van de CAR-UWO wordt gehanteerd). Wanneer de tijdelijke toelage wordt verlengd, dan kan de toelage worden verhoogd met het bedrag dat overeenkomt met een extra periodiek. Het bedrag van het salaris en de toelage mogen niet uitstijgen boven het maximum van de opvolgende functieschaal of hetgeen dat is bepaald in artikel 3:8 lid 3.

#### **Lid 3**

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 4**

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.

### **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 gelden de inpassingsregels conform het bepaalde van artikel 6 van deze regeling.

### **Artikel 10 Inconveniëntentoelage**

De 'kan'- bepaling artikel 3:14 Inconveniëntentoelage is van toepassing op de gemeente Lingewaard. In aanvulling op het gestelde in artikel 3:14 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen het volgende:

#### **Lid 1**

Aan de medewerker die nu en dan, regelmatig of voortdurend onder bezwarende omstandigheden arbeid verricht en wiens functie op een door burgemeester en wethouders vastgestelde functielijst voorkomt, wordt een toelage per maand toegekend.

#### Lid 2

Onder bezwarende omstandigheden worden begrepen:

- a. het werken in een situatie die een zodanige verontreiniging van de huid veroorzaakt dat deze ook na het gebruik van speciale wasmiddelen duidelijk waarneembaar blijft;
- b. het werken in een omgeving met sterk onaangename geuren, of werken met onaangenaam aandoende en sterk afkeer oproepende materialen;
- c. het werken in een situatie die een zeer hoge mate van huid- en slijmvliesprikkeling teweegbrengt, zodanig dat dit effect ook na het werk nog enige tijd voelbaar blijft;
- d. het langdurig werken onder zeer onaangename hoge of lage temperatuur of temperatuurwisselingen;
- e. het werken in situaties waarin het gebruik van gehoor-beschermingsmiddelen niet mogelijk of afdoende is, en waarin door het aanhoudende lawaai onderling contact nauwelijks mogelijk is of de geluidsterkte gelijk is aan of groter is dan 80 dbA;
- f. het werken met sterk trillende apparatuur;
- g. het werken met beschermingskleding of -middelen die een ernstige belemmering vormen voor de normale ademhaling, voor huidoppervlakte-uitwaseming en voor de bewegingsmogelijkheden;
- h. het werken onder omstandigheden welke een verhoogd gevaar voor invaliditeit of overlijden meebrengen.

#### Lid 3

Burgemeester en wethouders geven voor elke op de functielijst voorkomende functie aan of er nu en dan, regelmatig of voortdurend onder één dan wel gelijktijdig onder meer typen bezwarende omstandigheden arbeid wordt verricht.

#### Lid 4

De toelage bedraagt een percentage van het salaris behorende bij periodiek 11 van salarisschaal 7 nieuwe structuur en wel:

- a. 1% indien de medewerker nu en dan onder één of gelijktijdig onder twee typen bezwarende omstandigheden dan wel regelmatig onder één type bezwarende omstandigheden arbeid verricht;
- b. 2% indien de medewerker nu en dan gelijktijdig onder drie of meer typen bezwarende omstandigheden dan wel regelmatig gelijktijdig onder twee typen bezwarende omstandigheden of voortdurend onder één type bezwarende omstandigheden arbeid verricht;
- c. 3% indien de medewerker regelmatig gelijktijdig onder drie of meer typen bezwarende omstandigheden of voortdurend gelijktijdig onder twee of meer typen

#### Lid 5

Voor de medewerker met onvolledige werktijd wordt de toelage vastgesteld op een evenredig deel van de toelage bij een volledige werktijd.

#### Lid 6

In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen, welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

#### Lid 7

Burgemeester en wethouders kunnen een vergoeding toekennen indien de medewerker incidenteel onder bezwarende omstandigheden arbeid verricht.

### **Artikel 11 Garantietoelage**

De 'kan'-bepaling artikel 3:15 garantietoelage is van toepassing op de gemeente Lingewaard. 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

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

### **Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen**

### **Artikel 12 Individuele gratificatie**

De 'kan'-bepaling artikel 3:20 'Beloning uitstekend functioneren' is van toepassing op de gemeente Lingewaard. In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO gelden ten aanzien van het toekennen de volgende bepalingen:

#### **Lid 1**

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

#### **Lid 2**

De gratificatie wordt netto uitgekeerd. De hoogte is afhankelijk van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is. De hoogte van de gratificatie bedraagt maximaal 250,00 euro netto. Er kan voor worden gekozen in plaats van het bedrag uit te keren, geschenken in natura (waardebond/etentjes) met dezelfde waarden te verstrekken. Hierover dient wel belasting geheven te worden. Salaris-technisch vindt een brutering plaats.

#### **Lid 3**

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

### **Artikel 13 Groepsgratificatie**

De 'kan'-bepaling artikel 3:20 'Beloning uitstekend functioneren' is van toepassing op de gemeente Lingewaard. In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen het volgende:

#### **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 groepsgratificatie wordt netto uitgekeerd. De hoogte hangt af van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is. De hoogte van de gratificatie bedraagt maximaal 50,00 euro netto. Er kan voor worden gekozen in plaats van het bedrag uit te keren, geschenken in natura (waardebond, etentjes) met dezelfde waarden te verstrekken. Hierover dient wel belasting geheven te worden. Salaris technisch vindt een brutering plaats.

#### **Lid 3**

Bij de verdeling van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde gratificatie wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd- of volledig dienstverband.

### **Artikel 14 Reis- en verblijfskostenvergoeding**

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

#### **Lid 1.**

Voor dienstreizen wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de vervoersmiddelen die door de gemeente Lingewaard ter beschikking worden gesteld.

#### **Lid 2.**

Indien de medewerker geen gebruik kan maken van het gestelde in lid 1, geldt voor dienstreizen de vergoeding reis- en verblijfskosten van "het Reisbesluit binnenland voor het burgerlijk rijks personeel".

### **Paragraaf 5 Overgangsrecht**

#### **Artikel 15 Overgangsrecht**

Nadere uitwerking overgangsrecht Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden, invoering nieuw hoofdstuk 3 CAR, beloningsbeleid.

Lid 1. De hierna genoemde specifieke en in het bijzonder genoemde toelagen toegekend voor 1 januari 2016 en actueel op 31 december 2015 wordt gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend. Dit betreft de toelagen:

- a. *Garantietoelagen* salaris toegekend op grond van Sociaal statuut gemeente Lingewaard 2008 of de CAR-UWO, wordt gecontinueerd op grond van artikel 3:15 CAR, dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 11 Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Lingewaard.

- b. *Structureel toegekende Arbeidsmarkttoelage*, toegekend op grond van artikel 15 lid 2, Bezoldigingsregeling gemeente Lingewaard 2012 (oud) en het beloningsbeleid 2012 (oud).
- c. *Afbouwtoelagen* toegekend op grond van artikel 23 Bezoldigingsregeling gemeente Lingewaard 2012 (oud).
- d. *Tijdelijke toelagen*, waaronder:
  - a. *Persoonlijke toelage* toegekend op basis van functioneren op grond van artikel 13 of 14 Bezoldigingsregeling gemeente Lingewaard 2012 (oud) en het beloningsbeleid 2012 (oud);
  - b. *Arbeidsmarkttoelage* toegekend op grond van artikel 15 Bezoldigingsregeling gemeente Lingewaard 2012 (oud) en het beloningsbeleid 2012 (oud).

Deze tijdelijke toelagen wordt eerder ingetrokken dan de afgesproken einddatum indien de gronden waaronder deze zijn toegekend niet meer aanwezig zijn en/of indien de medewerker niet voldoende functioneert.

#### **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 "Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Lingewaard" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016 en na bekendmaking. Vanaf de inwerkingtredingdatum van deze regeling is de Bezoldigingsregeling gemeente Lingewaard en het beloningsbeleid gemeente Lingewaard ingetrokken.

*Bemmel, 28 januari 2016*

*burgemeester en wethouders van Lingewaard,*

*de secretaris,*

*Drs. J. Wijnia*

*de burgemeester,*

*M.H.F. Schuurmans-Wijdeven*