

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westerkwartier houdende regels omtrent inpassen Regeling inpassen gemeente Westerkwartier 2019

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westerkwartier;

gelet op artikel 125, lid 2 van de Ambtenarenwet,

gelet op het bepaalde in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO,

de bereikte overeenstemming in de Commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 6 november 2018,

B E S L U I T :

vast te stellen de

Regeling inpassen gemeente Westerkwartier 2019

Hoofdstuk 1 Inleiding

De bepalingen in hoofdstuk 3 van de CAR-UWO bieden, in beperkte mate, de mogelijkheid om lokaal beleid vast te stellen rondom de inpassing in salarisschalen van medewerkers. Dit lokale beleid is in deze regeling gebundeld.

Hoofdstuk 2 Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aanloopschaal: de eerst lagere salarisschaal van de functieschaal;
- b. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westerkwartier;
- c. functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
- d. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- e. medewerker: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 onder a CAR-UWO;
- f. periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
- g. salaris: het maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur;
- h. salarispectief: opeenvolgende salarisperiodieken tot en met het hoogste bedrag van de functieschaal of uitloopschaal van de functie uitgeoefend op 31 december 2018;
- i. salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de salaristabel gemeenteamttenaren van de CAR-UWO.

Hoofdstuk 3 Salaris

Artikel 2 Indeling

Voor de medewerker ten aanzien van wie een functiewaarderingsstelsel wordt toegepast, is indeling op basis van zijn functie mogelijk in de aanloop- of functieschaal.

Artikel 3 Aanloopschaal

1. Inpassing in de aanloopschaal vindt plaats wanneer:
 - a. de medewerker een voor hem nieuwe functie binnen de organisatie aanvaardt, of;
 - b. de medewerker bij aanstelling (nog) niet over voldoende opleiding en ervaring beschikt, of;
 - c. de medewerker zich in een leer- en oriënteringsperiode bevindt (zgn. proefperiode).
2. Inpassing in de aanloopschaal duurt één jaar. Wanneer de medewerker op dat moment nog niet naar behoren functioneert, is verlenging van de periode van inschaling in de aanloopschaal mogelijk.

Artikel 4 Functieschaal

Inpassing in de functieschaal vindt plaats wanneer:

- a. de medewerker bij aanstelling of bij aanvaarding van een andere functie binnen de organisatie over voldoende opleiding en ervaring beschikt, of;
- b. het functioneren naar behoren is, of;
- c. de medewerker na één jaar in de aanloopschaal naar behoren functioneert.

Artikel 5 Periodieke verhoging

1. Het salaris van de medewerker waarvan het functioneren naar behoren is, wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het eerst hogere bedrag.
2. De periodieke verhoging wordt toegekend aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van 1 januari van het jaar na de aanstelling en nadien telkens na één jaar.
3. Verhinderings wegens ziekte zal niet van invloed zijn op het tijdstip van toekenning van een periodieke verhogingen.

Artikel 6 Geen periodieke verhoging

1. Indien het functioneren van de medewerker niet naar behoren is, wordt de voor hem in artikel 5 bedoelde periodieke verhoging achterwege gelaten.
2. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk, doch in elk geval vóór de datum waarop de periodieke verhoging in zou gaan, schriftelijk geïnformeerd. De redenen die tot de beslissing hebben geleid worden ook vermeld.
3. Nadien kan worden bepaald dat de periodieke verhoging, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog wordt toegekend.

Artikel 7 Inpassing in hogere salarisschaal

Wanneer de medewerker wordt bevorderd naar een hogere salarisschaal wordt het salaris in de nieuwe salarisschaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die salarisschaal. Als het salarisverschil tussen dit eerst hogere bedrag en het oude salaris minder bedraagt dan 75% van het salarisverschil tussen het bedrag dat de medewerker aan salaris zou hebben ontvangen indien hij niet zou zijn overgegaan naar een nieuwe schaal maar in de oude schaal een periodieke verhoging zou hebben gekregen en het bedrag van zijn oude salaris, dan wordt de medewerker in de hogere salarisschaal ingeschaald op het bedrag dat direct volgt op het eerst hogere bedrag.

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen

Artikel 8 Overgangsrecht

Voor de medewerker die op 31 december 2018 zijn salarisperspectief behoudt, geldt dat na de herindeling een negatief verschil met het salaris en/of het salarisperspectief in de oude situatie wordt gecompenseerd in de vorm van een garantietoelage.

Artikel 9 Onvoorziene gevallen

1. Het college beslist in gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid of billijkheid voorziet.

Artikel 10 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Regeling inpassen gemeente Westerkwartier 2019"
2. Deze regeling treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking hiervan en werkt terug tot en met 1 januari 2019.
3. Gelijktijdig met het in werking treden van deze regeling worden de volgende regelingen vervallen verklaard:
 - a. Regeling inpassen en belonen 2016 (Grootegast)
 - b. Regeling voor indeling van ambtenaren in dienst van de gemeente Leek in het rangenstelsel
 - c. Regeling voor indeling van ambtenaren in dienst van de gemeente Marum in het rangenstelsel
 - d. Regeling inpassen en belonen 2016 (Zuidhorn)

Aldus besloten in de vergadering van het college d.d. 15 januari 2019

F.H. Wiersma, burgemeester

A. Schulting, secretaris