

Besluit van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westvoorne houdende regels omtrent het lokale beloningsbeleid (Lokale regels beloningsbeleid Gemeente Westvoorne 2016)

Het college van burgemeester en wethouders van Westvoorne;

Gelet op het bepaalde in hoofdstuk 3 cao gemeenten;

Gehoord de commissie voor Georganiseerd Overleg;

B E S L U I T :

vast te stellen de navolgende 'Lokale regels beloningsbeleid gemeente Westvoorne 2016'.

I Algemene bepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regels wordt voor de begripsomschrijving verwezen naar artikel 1.1 cao gemeenten

II Salaris

Artikel 2 Vaststelling Salaris

1. Ingevolge artikel 3.3, tweede lid cao gemeenten kan het college een salaris in de eerst lagere salarisschaal toekennen:
Indien de ambtenaar:
 - a. niet elders een soortgelijke functie heeft vervuld;
 - b. een voor hem nieuwe functie binnen de organisatie aanvaardt;
 - c. bij indiensttreding nog niet beschikt over voldoende ervaring en/of opleiding en/of bekwaamheid, waarmee:
 - de ambtenaar de functie niet volledig of nog niet op voldoende/zelfstandige wijze kan vervullen.
 - de ambtenaar nog niet met de volledige functie wordt belast en het niveau van de feitelijk opgedragen werkzaamheden van een lager niveau is, dan het niveau van de volle functie.
 - d. een functie bekleedt waaraan door herwaardering een hogere salarisschaal wordt verbonden, maar het functioneren van de ambtenaar in de daarvoor liggende periode (bewijsbaar) aan kritiek onderhevig is geweest.
2. De ambtenaar die niet in de salarisschaal is ingeschaald waarin zijn functie is gewaardeerd, wordt bevorderd zodra hij zijn functie volledig en naar behoren vervult, hetgeen blijkt uit een personele beoordeling met als samenvattend resultaat voldoende. De bevordering vindt plaats met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgend op de positieve (voldoende) personeelsbeoordeling.
3. Voor een vakantiekracht als bedoeld in artikel 2.5 lid 2 cao gemeenten wordt het salaris bepaald op het bedrag behorende bij het minimum(jeugd)loon.

Artikel 3 Gebroken tijdvakken

Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

Artikel 4 Onvolledige betrekking

Het salaris van de ambtenaar met een onvolledige betrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

Artikel 5 Salarisbedragen

1. Voor de functie gemeentesecretaris is de salarisschaal beschikbaar die direct is gelegen onder die van de burgemeester.
2. Aanvullend op het gestelde in artikel 3.5 lid 1 cao gemeenten kan voor een ambtenaar een salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal, ingeval:
 - a. de functie van de ambtenaar een tijdelijk karakter heeft en in verband daarmee de salarisschaal slechts tijdelijk zal gelden; of
 - b. de ambtenaar, op zijn aanvraag een functie wordt opgedragen, waarvoor een functieschaal met een lager maximumsalaris geldt.

Artikel 6 Periodieke salarisverhoging

1. Als de ambtenaar zijn functie naar behoren vervult, gaat hij jaarlijks naar de eerstvolgende periodiek in zijn salarisschaal, tot het maximumbedrag van die salarisschaal is bereikt.
2. De periodiekdatum is de datum van indiensttreding,
3. De ambtenaar die in de loop van een maand in dienst is gekomen, wordt voor de toepassing van het tweede lid geacht op de eerste dag van die maand in dienst te zijn gekomen.
4. Als een beoordelingssysteem is ingevoerd met een jaarcyclus die start op 1 januari, kan de periodiekdatum ook op 1 januari gesteld worden.
5. Een personele beoordeling is vereist met als samenvattend oordeel minimaal voldoende.
6. Indien buiten schuld of toedoen van de ambtenaar, in enig jaar het eindoordeel niet (tijdig) wordt opgemaakt, zal aan de ambtenaar in beginsel een eindoordeel voldoende met de daarbij behorende salarisverhoging worden toegekend.

Artikel 7 Extra periodieke verhoging van het salaris

Aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend. Een personele beoordeling met als samenvattend oordeel minimaal zeer goed is vereist.

Artikel 8 Geen periodieke verhoging

1. Indien een ambtenaar overwegend onvoldoende functioneert, kan worden bepaald dat voor hem de in artikel 6 bedoelde salarisverhoging achterwege wordt gelaten. Een personele beoordeling met als samenvattend oordeel matig of onvoldoende is vereist.
2. Nadien kan worden bepaald dat de salarisverhoging, welke met toepassing van het eerste lid achterwege is gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht alsnog wordt toegekend.
3. Van een beslissing tot toepassing van het eerste lid wordt de ambtenaar zo spoedig mogelijk, doch in elk geval voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk mededeling gedaan, onder vermelding van de redenen welke tot de beslissing hebben geleid.

Artikel 9 Salaris bij bevordering of functiewaardering naar hogere schaal

1. Wanneer de ambtenaar door promotie wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt:
 - a. het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de ambtenaar in de oude schaal zou hebben genoten;
 - b. het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eersthogere bedrag in die schaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de ambtenaar tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de ambtenaar laatstelijk genoot en het naasthogere bedrag in die oude schaal, dan wel het naastlagere bedrag in die oude schaal, ingeval het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.
2. Indien de bevordering door promotie gelijk valt met de jaarlijkse periodieke verhoging (genoemd in artikel 7), wordt alvorens de leden 1 en 2 toe te passen, een periodieke verhoging toegekend in de oude salarisschaal. Deze periodieke verhoging beïnvloedt niet het 75%-criterium.
3. Wanneer voor de ambtenaar, als gevolg van herwaardering van de functie een hogere salarisschaal gaat gelden, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de ambtenaar in de oude schaal genoot.
4. Na bevordering/inpasing is de periodiekdatum gelijk aan de eerste dag van de maand waarin de ambtenaar is bevorderd/ingepast, tenzij de periodiekdatum op grond van de gekozen beoordelingscyclus, op 1 januari wordt gesteld.

Artikel 10 Toekenning uitloopschaal

1. Bevordering naar de uitloopschaal is bereikbaar per 1 januari van het kalenderjaar waarin de ambtenaar de 55-jarige leeftijd bereikt.
2. Voorwaarde voor deze bevordering is dat er gedurende een voorafgaande periode van 10 jaar sprake moet zijn van goed (normaal) functioneren, blijkend uit beoordelingen.
3. In zeer bijzondere omstandigheden kan de in lid 2 genoemde periode tot maximaal de helft worden verkort.
4. Na de toekenning van de uitloopschaal vervalt de reeds toegekende functioneringstoelage (of garantietoelage welke op 1-1-2016 is ontstaan door het wegvallen van persoonlijke toelagen). Voor een eventueel negatief verschil wordt een (nieuwe) garantietoelage toegekend.
5. Na de toekenning van de uitloopschaal worden geen extra periodieke verhogingen en functioneringstoelagen toegekend.

III Salaristoelagen

Artikel 11 Arbeidsmarkttoelage

Aan een medewerker kan door het college een toelage worden toegekend vanwege arbeidsmarktomstandigheden.

1. Om voor een arbeidsmarkttoelage in aanmerking te kunnen komen dient:
 - a. bij werving te blijken (na advies P&O en ter beoordeling van het MT) dat geschikte kandidaten voor betreffende functie aantoonbaar schaars op de arbeidsmarkt aanwezig zijn, of;
 - b. de organisatie de zittende medewerker te willen behouden op een functie die aantoonbaar moeilijk te vervullen is gebleken;
 - c. t.a.v. de zittende medewerker recent (d.w.z. in het jaar waarin het voorstel wordt gedaan) een beoordeling te zijn uitgebracht;
2. De arbeidsmarkttoelage kan aan de zittende medewerker worden toegekend indien op het beoordelingsformulier het samenvattend oordeel tenminste voldoende is;
3. De toelage wordt tijdelijk toegekend (maximaal 3 jaar), de uitbetaling vindt maandelijks plaats.

Artikel 12 Toelage onregelmatige dienst.

Tijdens ziekte moeten vergoedingen en toelagen worden doorbetaald, ook de TOD. Hierbij geldt een referteperiode van 6 weken te rekenen v.a. de eerste ziektedag.

Toelage wordt maandelijks achteraf vastgesteld en uitbetaald.

Artikel 13 Waarnemingstoelage

Er bestaat pas aanspraak op deze toelage indien de waarneming in een aaneengesloten tijdvak van zes weken ten minste twintig volle werkdagen heeft geduurd, in welk geval de vergoeding over de dagen waarop reeds is waargenomen, alsnog worden uitbetaald.

Artikel 14 Inconveniënttoelage

Aan de naar het oordeel van burgemeester en wethouders daarvoor in aanmerking komende ambtenaar wordt een toelage toegekend indien en zolang werkzaamheden worden verricht, waarvan burgemeester en wethouders van oordeel zijn dat de factoren zeer vuil, zwaar of gevaarlijk werk niet of niet voldoende tot uitdrukking zijn gekomen bij de waardering van de betreffende functie.

De toelage bedraagt ten hoogste 21,4% van het salaris en wordt ten hoogste berekend over het maximumsalaris van schaal 4.

III Instrumenten van flexibele beloning

Artikel 15 Gratificatie

Indien een ambtenaar of een groep ambtenaren een uitstekende prestatie heeft geleverd, kan een gratificatie als bedoeld in artikel 3.18 cao gemeenten worden toegekend.

1. Om voor een bijzondere individuele beloning in aanmerking te kunnen komen dient:
 - a. de ambtenaar op het moment van toekenning, met uitzondering van een normale periodieke verhoging, geen andere vorm van beloningsdifferentiatie (gebaseerd op dezelfde toekenninggrond) te ontvangen;

- b. er sprake te zijn van een buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling van de betrekking, blijkend uit een bijzondere prestatie of extra inspanningen, veroorzaakt door een bijzondere (eenmalige) situatie;
2. De gratificatie kan worden toegekend indien er sprake is van een bijzondere prestatie of extra inspanning gedurende een bepaalde tijdsperiode.
3. Afhankelijk van de geleverde prestatie kan eenmalig een bedrag worden toegekend van maximaal € 500 netto.
4. Om voor een groepsgratificatie in aanmerking te kunnen komen, dient naast hetgeen hiervoor is gesteld sprake te zijn van een bijzondere prestatie of extra inspanning gedurende een bepaalde tijdsperiode.
5. De gratificatie bedraagt maximaal € 100 netto per medewerker.
6. Toekenning vindt plaats direct na afloop van de prestatie en na afstemming in het MT. Het algehele functioneren moet, naar oordeel van de leidinggevende goed zijn.

Artikel 16 Functioneringstoelage

1. Om voor een functioneringstoelage als bedoeld in artikel 3.8 cao gemeenten in aanmerking te kunnen komen dient:
 - a. de ambtenaar minstens 3 jaar te hebben doorgebracht op het maximum van de voor hem geldende salarisschaal.
 - b. recent (d.w.z. in het jaar waarin het voorstel wordt gedaan) een beoordeling te zijn uitgebracht.
2. De functioneringstoelage kan worden toegekend indien op het beoordelingsformulier het samenvattend oordeel minimaal zeer goed is, hierbij geldt:
 - a. indien de functie tenminste overwegend zeer goed (samenvattend oordeel) wordt vervuld, dan ontvangt de medewerker een tijdelijke toelage ter hoogte van 5% van het salaris van de betrokken ambtenaar.
 - a. bij een score van overwegend uitstekend (samenvattend oordeel) ontvangt de medewerker een tijdelijke toelage ter hoogte van 10 % van het salaris van de betrokken ambtenaar.
3. Bij voortduren van gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt ingetrokken, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

IV Overige bepalingen

Artikel 17 Overgangsrecht en toelichting

Om te voorkomen dat een medewerker er in inkomen op achteruit zou gaan, is een garantie voor bestaande afspraken (zoals afspraken over indexatie, garantietoelagen en afbouwtoelagen) die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan en die behoren tot het salaris. Deze afspraken blijven van toepassing.

Artikel 18 Onvoorziene gevallen

Voor gevallen waarin deze verordening niet of niet naar billijkheid voorziet, treft het college een bijzondere regeling.

Artikel 19 Slotbepalingen

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2016 en kan worden aangehaald als "Lokale regels beloningsbeleid Gemeente Westvoorne 2016".

De 'Bezoldigingsregeling gemeente Westvoorne 2005' en de 'Richtlijnen Beloningsbeleid Westvoorne 2000' worden gelijktijdig ingetrokken.