

Beloningsregeling gemeente Geertruidenberg 2003

Burgemeester en wethouders van de gemeente Geertruidenberg;gelet op het bepaalde in artikel 3.1 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling/ Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO);gehoord de Commissie voor Georganiseerd Overleg;**BESLUIT**:vast te stellen de navolgende "Beloningsregeling Gemeente Geertruidenberg 2003".

Artikel 1 Begripsomschrijvingen.

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. ambtenaar: 1. de ambtenaar in de zin van de CAR/UWO; 2. de werknemer als bedoeld in artikel 2:5:1 van de CAR/UWO;
- b. salaris: het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder b van de CAR/UWO;
- c. uurloon: het uurloon als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid onder o van de CAR/UWO;
- d. schaal: de schaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder a van de CAR/UWO, opgenomen in bijlage IIa van die regeling;
- e. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- f. bezoldiging: de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder c van de CAR/UWO;
- g. betrekking: de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder b van de CAR/UWO;
- h. conversie: de vertaling van de gevonden rangorde naar salarisschalen;
- i. volledige betrekking: de volledige betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder k van de CAR/UWO;
- j. overwerk: het overwerk als bedoeld in artikel 1:1 eerste lid onder 1 van de CAR/UWO;
- k. bevordering: toekenning van een hoger salaris in een salarisschaal waaraan een hoger maximum is verbonden dan de tot dan gehanteerde salarisschaal;
- l. beoordeling: een schriftelijk oordeel met betrekking tot de wijze van de functie vervulling volgens een door burgemeester en wethouders vastgesteld model en vastgestelde regeling.

Artikel 2 Het recht op salaris

1. Het recht op salaris vangt aan met de dag waarop de aanstelling van de ambtenaar ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit geen datum van ingang is vermeld, vangt het recht op salaris aan met de dag waarop de ambtenaar feitelijk in dienst is getreden.
2. Het recht op salaris eindigt, in geval van ontslag, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

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

Het salaris van de ambtenaar, wiens salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, wordt vastgesteld op de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage IIa van de CAR/UWO.

Artikel 6 Functiewaardering

1. Het college bepaalt met inachtneming van de resultaten van een functie-waarderingsonderzoek en aan de hand van de vastgestelde conversie de salarisschaal die voor een functie geldt (de functionele schaal).
2. Er is een vastgestelde regeling functiewaardering voor de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.
3. De ambtenaar wordt bij aanstelling daadwerkelijk volgens de functionele schaal bezoldigd indien hij' volledig voldoet aan de vereisten ter vervulling van de functie of niet volledig hieraan voldoet, doch op grond van voorafgaande ervaring en kennis redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de ambtenaar de functie volledig en naar behoren zal vervullen.
4. Anders dan bij het aanvaarden van passende of gangbare arbeid, dan wel bij wijze van disciplinaire straf, als bedoeld in de CAR/UWO, kan zonder voorafgaand ontslag voor een ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.

Artikel 7 Salaris bij aanname

1. Indien en zolang de ambtenaar bij aanstelling nog niet voldoet aan de vereisten als bedoeld in artikel 6, lid 3, wordt hij bezoldigd volgens een aanloopschaal. Dat wil zeggen een salarisschaal welke in bijlage IIa van de CAR/UWO met een lager volgnummer dan de functionele schaal is aangeduid. De aanloopschaal kan ten hoogste 2 salarisschalen onder de functionele schaal liggen. Welke aanloopschaal wordt toegekend is afhankelijk van de bij een normale ontwikkeling te verwachten tijd benodigd voor een volledige vervulling van de functie.
2. De ambtenaar kan bij aanstelling niet worden bezoldigd in een salarisschaal welke in bijlage IIa van de CAR/UWO met een hoger volgnummer dan de functionele schaal is aangeduid.**Bevordering**

Artikel 8 Bevordering naar naasthogere aanloopschaal of functionele schaal

1. dien op grond van een beoordeling is vastgesteld dat de ambtenaar zijn functie met voldoende bekwaamheid, geschiktheid en inzet uitoefent kan het college hem bevorderen naar de naasthogere aanloopschaal of de functionele schaal.
2. Indien als gevolg van een nieuwe waardering er voor de ambtenaar een hogere functionele schaal gaat gelden, kan het college hem bevorderen naar de functionele schaal indien op grond van een beoordeling is vastgesteld dat de ambtenaar zijn functie met voldoende bekwaamheid, geschiktheid en inzet uitoefent.

Artikel 9 Salaris bij bevordering naar hogere schaal

1. Wanneer de ambtenaar wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt voor hem het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag in die schaal gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de ambtenaar in de oude schaal zou hebben genoten als hij niet bevorderd was.
2. Het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de ambtenaar bedraagt tenminste 75% 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, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.**Instrumenten van flexibele beloning**

Artikel 10 Onthouding periodieke verhoging

1. Indien een ambtenaar onvoldoende functioneert, kan worden bepaald dat voor hem de in artikel 11 bedoelde salarisverhoging achterwege wordt gelaten.
2. Indien blijkt dat de ambtenaar weer voldoende functioneert kan worden bepaald dat de salarisverhoging, die met toepassing van het eerste lid achterwege is gelaten, wederom wordt toegekend.
3. Van een beslissing tot toepassing van het eerste lid wordt de ambtenaar zo spoedig mogelijk, maar in elk geval vóór de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk op de hoogte gesteld, onder vermelding van de redenen die tot de beslissing hebben geleid.

Artikel 11 Periodieke verhoging van het salaris

1. Het salaris van de ambtenaar die voldoende dan wel ruim voldoende functioneert, wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naasthogere bedrag.
2. De periodieke verhoging wordt toegekend aan de ambtenaar die de maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van 1 januari van het volgende jaar en nadien telkens na een jaar. Aan de ambtenaar die in de periode 1 juli tot 1 januari, direct daaraan voorafgaand, in dienst is getreden wordt de periodieke verhoging toegekend op 1 januari van het jaar daaropvolgend en nadien telkens na een jaar.

Artikel 12 Extra periodieke verhoging van het salaris

1. Aan de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kunnen een of meer extra (boven de reguliere periodieke verhoging), periodieke salarisverhoging(en) tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, dat niet uitgaat boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van goed functioneren in zijn betrekking dan wel, wanneer een medewerker zich goed ontwikkelt, op grond van het in evenwicht brengen van het salaris van een medewerker die bij aanname laag is ingeschaald.
2. Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 11 een salarisverhoging wordt toegekend onverlet, tenzij anders wordt bepaald.

Artikel 13 Tijdelijke persoonlijke toelage

1. Aan een ambtenaar die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt en gedurende een tijdvak van tenminste 2 jaar uitstekend heeft gefunctioneerd kan een tijdelijke persoonlijke toelage worden toegekend.

2. Is de ambtenaar 55 jaar of ouder dan geldt, in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid, voor de toekenning van de tijdelijke persoonlijke toelage als bedoeld in lid 1 dat hij tenminste 2 jaar goed heeft gefunctioneerd.
3. De tijdelijke persoonlijke toelage wordt toegekend voor een periode van 2 jaar en kan eenmaal worden verlengd voor een periode van 2 jaar indien de ambtenaar met een zelfde beoordelingskwalificatie als bedoeld in lid 1 en lid 2 blijft functioneren.
4. De hoogte van de toelage bedraagt minimaal 5% en maximaal 10% van het bruto salaris als bedoeld in artikel 1, sub b van deze regeling.
5. De in het eerste en tweede lid bedoelde toelage kan worden ingetrokken indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

Artikel 14 Vaste persoonlijke toelage

1. Aan een ambtenaar die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt en aan wie gedurende tenminste 4 jaar aaneengesloten, direct voorafgaand aan het beoordelingsmoment voor de vaste toelage, een tijdelijke persoonlijke toelage is toegekend en die nog steeds uitstekend functioneert, kan een vaste persoonlijke toelage worden toegekend.
2. Is de ambtenaar 55 jaar of ouder dan geldt, in het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid, voor de toekenning van de vaste persoonlijke toelage als bedoeld in lid 1 dat hij nog steeds goed functioneert.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde toelage bedraagt minimaal 5% en maximaal 10% van het bruto salaris als bedoeld in artikel 1, sub b van deze regeling.
4. De in het eerste en tweede lid bedoelde toelage wordt ingetrokken indien aan de hand van een systematische beoordeling is vastgesteld dat de ambtenaar onvoldoende functioneert, tenzij het college van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 15 Arbeidsmarkttoelage

1. Het college kan om redenen van werving of behoud aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen.
2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt in eerste instantie toegekend voor een tijdvak van 1 jaar.
3. De hoogte van de toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal 10 procent van de geldende salarisschaal, doch nooit meer dan het verschil met het maximum van de naasthogere schaal.
4. De toelage als bedoeld in het eerste lid eindigt op de ingevolge het tweede lid vastgestelde vervaldatum. De toelage kan per jaar worden verlengd mits sprake is van voldoende functioneren en de arbeidsmarktsituatie, waarop de toelage is gebaseerd, nog steeds bestaat.

Artikel 16 Gratificatie

1. Indien een ambtenaar naar het oordeel van de leidinggevende een eenmalige bijzondere prestatie heeft geleverd, kan aan hem afhankelijk van de prestatie:
 - a. een eenmalige attentie in natura (vVV-bon, dinerbon enz.), of
 - b. een eenmalige gratificatie worden toegekend.
2. De hoogte van de gratificatie bedraagt maximaal 20% van het bruto maandsalaris als bedoeld in artikel 1, sub b van deze regeling.

Artikel 17 Groepsgratificatie

1. Indien een groep ambtenaren naar het oordeel van de leidinggevende, een eenmalige bijzondere collectieve prestatie heeft geleverd, kan afhankelijk van de prestatie:
 - a. een eenmalige attentie in natura (vVV-bon, dinerbon enz.), of
 - b. een eenmalige groepsgratificatie worden toegekend.
2. De hoogte van een groepsgratificatie bedraagt maximaal een bedrag dat het gemiddelde van de voor de betreffende medewerkers berekende individuele gratificatie als bedoeld in artikel 16 niet overstijgt. **Nadere regels ten behoeve van de toepassing van de instrumenten van flexibele beloning**

Artikel 18 Beoordeling

Besluitvorming over de toepassing van de instrumenten van flexibele beloning vindt, met uitzondering van de toepassing van artikel 16 en 17, plaats op basis van een oordeel met betrekking tot de functie-ervulling als omschreven in artikel 1 sub 1.

Artikel 19

Het college kan nadere regels stellen voor de toepassing en de hoogte van de instrumenten van flexibele beloning als bedoeld in artikel 10 tot en met 17.

Artikel 20 Geen afbouwregeling

Bij het beëindigen van instrumenten van flexibele beloning als bedoeld in artikel 13 tot en met 17 wordt geen afbouwregeling toegepast.

Overige toelagen en vergoedingen

Artikel 21 Waarnemingstoelage

Een waarnemingstoelage wordt toegekend conform de regeling in artikel 3:1:2 van de CAR/UWO.

Artikel 22 Overwerkvergoeding

1. Aan de ambtenaar wordt bij overwerk een overwerkvergoeding toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:2 en 3:2:1 van de CAR/UWO. De overwerkvergoeding bestaat uit verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk en een financiële vergoeding.
2. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen die het bepaalde in het vorige lid aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 23 Toelage onregelmatige dienst

1. Aan de ambtenaar voor wie een salaris geldt tot en met het maximum van schaal 9 als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder a van de CAR/UWO, opgenomen in bijlage Ila van die regeling, en voor wie de werktijden zijn vastgesteld conform artikel 3:3 (bij rooster vastgestelde werktijden die buiten de reguliere werktijden vallen) van de CAR/UWO, wordt een toelage toegekend op grond van artikel 3:3 van de CAR/UWO.
2. De toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur en wel:
 - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
 - c. 45% voor de uren op zaterdag;
 - d. 100% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid van de CAR/UWO.
3. Voor de in het vorige lid onder a genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend indien de arbeid is aangevangen vóór 7.00 uur, respectievelijk beëindigd na 19.00 uur.
4. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen die het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 24 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

1. Aan de ambtenaar die buiten de werktijdenregeling als bedoeld in artikel 4:1 en 4:2 van de CAR/UWO ingevolge een schriftelijke aanwijzing van het college zich regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te gaan verrichten zoals bedoeld in lid 2 en 3, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage bedraagt in verband met het bestrijden van gladheid, in de periode van 1 november tot en met de 3 week van maart, € 96,- bruto per week (stand 1 januari 2002), voor iedere week waarop hij volgens rooster bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst heeft.
3. De toelage bedraagt in verband met de storingsmeldingen van de rioolgemalen € 34,03 bruto per week (stand 1 januari 2002), voor iedere week waarop hij volgens rooster bereikbaarheids- en beschikbaarheids- dienst heeft.
4. De toe te kennen bedragen volgen de algemene salarismaatregelen voortvloeiend uit het arbeidsvoorwaardenakkoord.
5. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 25 Inconveniëntentoelage

1. Aan de ambtenaar aan wie het verrichten van zware, onaangename of gevaarlijke arbeid wordt opgedragen, wordt een vaste maandelijkse toelage toegekend van 2% van het voor hem geldend salaris.
2. Het college kan nader bepalen welke arbeidsomstandigheden als zwaar, onaangenaam of gevaarlijk aangemerkt moeten worden.

Artikel 26 Afbouwtoelage

1. Aan de ambtenaar wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage, als bedoeld in een aflopende toelage toegekend indien:

- a. die blijvende verlaging tenminste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelage als bedoeld in artikel 15, en
 - b. de ambtenaar de toelage - als bedoeld in artikel 23, 24 en 25 - direct voorafgaand aan het tijdstip van bovenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt aan de ambtenaar van 60 jaar of ouder wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage - als bedoeld in artikel 23, 24 en 25 - een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegerekend indien de ambtenaar de toelage - als bedoeld in artikel 23, 24 en 25 - direct voorafgaand aan het tijdstip van bovenbedoelde beëindiging of vermindering ervan gedurende tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
 3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt en onmiddellijk voor aanvang van die toelage gedurende tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking een toelage - als bedoeld in artikel 23, 24 en 25 - heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het vorige lid.
 4. Voor de toepassing van de voorgaande leden wordt onder wezenlijke onderbreking een onderbreking van langer dan twee maanden verstaan.
 5. Het college stelt voor de uitvoering van dit artikel nadere regels vast.**Overige bepalingen**

Artikel 27 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 28 Slotbepalingen

1. Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2003 en kan worden aangehaald als de Beloningsregeling gemeente Geertruidenberg 2003'.
2. Gelijktijdig worden ingetrokken:
 - a. De Bezoldigingsverordening gemeente Geertruidenberg 1997, zoals vastgesteld op 2 januari 1997;
 - b. Met betrekking tot de overwerkvergoeding het collegebesluit van 14 januari 1997;
 - c. De inconvenientenregeling, waarin vervat de consignatiedienst, zoals gewijzigd vastgesteld bij besluiten van 1 november 1998 en 19 februari 2002.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 27 mei 2003. Burgemeester en wethouders van Geertruidenberg,

De secretaris,

de burgemeester,

mr. J.H. Willems

M.J.A. Meijer

Toelichting 1 bij beloningsregeling

Algemeen Het nieuwe beloningsbeleid van de gemeente Geertruidenberg is geënt op het het uitgangspunt van 'bewust belonen'. Bewust belonen betekent dat de beloningsvormen meer afgestemd worden op het functioneren van de medewerker en het minder automatisch plaatsvinden. Bewust belonen heeft daarbij 2 invalshoeken extra belonen als bijzonder wordt gepresteerd, minder belonen (bevrozen huidig salaris) als minder wordt gepresteerd. Daarbij wordt het functioneren van medewerkers nadrukkelijker 'gemeten'. Om dit laatste te bereiken is het (nieuwe) systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken afgestemd op de beloningsregeling. Het onderwerp bewust belonen kan niet los worden gezien van de rest van het personeelsbeleid. Een professionele aansturing van de organisatie vraagt om een beleid waarbij de personeelsinstrumenten op elkaar zijn afgestemd en op de juiste momenten worden toegepast. Aan de hand van deze instrumenten kunnen de leidinggevenden sturing geven aan het middel 'personeel' binnen hun verantwoordelijkheid van integraal manager, Anderzijds bieden de instrumenten ruimte aan de medewerkers om zich binnen de organisatie van de gemeente Geertruidenberg te ontwikkelen. (Gedifferentieerd) belonen is dus niet het enige instrument om bewust met personeelsbeleid om te gaan. Zo kan in het kader van (leeftijdsbewust) personeelsbeleid ook op maat gezocht worden naar mogelijkheden om zeer goede medewerkers te laten doorstromen naar hogere functies en medewerkers die vanwege leeftijd of anderszins niet meer in de huidige functie tot hun recht komen in een minder zware functie (demotie) te plaatsen. Tot slot zal bij medewerkers die blijvend onvoldoende functioneren eerder gebruik worden gemaakt van actieve uitstroom. **Opzet beloningsbeleid** In het beloningsbeleid van de gemeente Geertruidenberg zijn vier onderdelen te onderscheiden:

1. functiewaardering
2. aanname

3. bevordering
4. bezoldiging

Daarnaast speelt beoordelen een belangrijke rol. **1. Functiewaardering** Er wordt in beginsel van uitgegaan dat het salaris in overeenstemming is met de zwaarte van de functie. Hiertoe wordt op basis van een algemene beschrijving van het takenpakket van elke organisatie-eenheid volgens een vast model een beschrijving gemaakt van generieke functies. Deze beschrijving vormt de basis voor de uiteindelijke waardering volgens een organiek functiewaarderingssysteem. Ijkpunt voor alle beloningsmaatregelen is het vastgestelde functieniveau. De functiewaardering is verder uitgewerkt in de regeling functiewaardering. **2. Aanname** Het aannamebeleid van de gemeente Geertruidenberg kent een aantal richtlijnen aan de hand waarvan kan worden bepaald in welke schaal een nieuwe of over te plaatsen medewerker wordt geplaatst en welk salarisbedrag daarbij aan hem/haar wordt toegekend. Het gaat hierbij om richtlijnen en niet om een set van dwingende voorschriften omdat iii een aantal situaties sprake kan zijn van onderhandelingen die kunnen leiden tot een op maat af te spreken salaris. Bij de indeling en inschaling van nieuw respectievelijk over te plaatsen personeel worden de volgende richtlijnen in acht genomen:

- a. De basis van de bezoldiging is het niveau van de functie zoals dat is vastgesteld aan de hand van de Geertruidenbergse functiewaarderingmethode,
- b. Indeling in de functionele schaal is mogelijk indien: - een werknemer voldoet aan de vereisten ter vervulling van de functie, of - niet volledig hieraan voldoet doch op grond van voorafgaande ervaring en kennis redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de werknemer de functie volledig en naar behoren zal vervullen.
- c. Werknemers met onvoldoende opleiding respectievelijk ervaring worden aangesteld beneden het functionele niveau (aanloopschaal). Dit kan één of meer salarisschalen zijn.
- d. Indeling in een hogere salarisschaal dan de functionele schaal is niet toegestaan. Indien dit tot wervingsproblemen leidt, kan het college eventueel gebruik maken van de mogelijkheid tot het verstrekken van een arbeidsmarkttoelage.

3. Bevordering Onder bevorderen wordt in dit verband verstaan het plaatsen van een werknemer in een hogere salarisschaal. De volgende bevorderingssituaties zijn mogelijk:

1. bevorderen binnen de aanloopschalen. Bij het gebruik van meerdere aanloopschalen kan een medewerker van een aanloopschaal naar de naasthogere aanloopschaal worden bevorderd indien naar het oordeel van de leidinggevende voldoende ontwikkeling is gebleken.
2. bevorderen naar de functionele schaal. Een bevordering naar de functionele schaal is mogelijk indien een medewerker naar het oordeel van de leidinggevende aan de functie-eisen voldoet en zijn functie volledig en naar behoren vervult.
3. bevorderen als gevolg van het opwaarderen van de huidige functie. Via functiewaardering kan de huidige functie worden opgewaardeerd. De richtlijnen op onderdeel 2 zijn van toepassing.

Als regel vinden alle reguliere periodieke verhogingen voortaan plaats op 1 januari van elk jaar, behalve bij medewerkers die in de periode 1 juli tot 1 januari direct daaraan voorafgaand in dienst zijn getreden. Aan hen wordt de volgende reguliere periodieke verhoging toegekend op 1 januari van het jaar daaropvolgend.

4. Bezoldiging In een beleid van bewust belonen dient maatwerk geleverd te worden en kunnen Instrumenten van flexibele beloning niet ontbreken, Het zijn juist deze instrumenten die de mogelijkheid bieden om recht te doen aan de verschillen in de wijze waarop de medewerkers hun werk uitvoeren. De gemeente Geertruidenberg wil deze instrumenten bewust gaan inzetten bij de bedrijfsvoering. De toepassing ervan is onlosmakelijk verbonden aan een systematische beoordeling over het functioneren van de medewerker. Er wordt vanuit gegaan dat bewust belonen niet kan leiden tot verlaging van het vaste salaris van de medewerker. Het nieuwe beleid van bewust belonen is gebaseerd op drie componenten: beoordelen, beoordelingsgradaties en de instrumenten van flexibele beloning. Een beloningstoekenning aan de medewerker wordt gemotiveerd tot stand gebracht door deze componenten te koppelen. **Beoordelen** Het bewust hanteren van de beloningsinstrumenten veronderstelt dat over iedere beloningsbeslissing goed is nagedacht en dat iedere beslissing gemotiveerd moet kunnen worden. Dit zal over het algemeen plaatsvinden op basis van een beoordeling, maar kan bijvoorbeeld ook door evaluatie van de bereikte resultaten en afspraken. In dit b&oningsbeleid is ervoor gekozen om alle besluitvorming omtrent de toepassing van de instrumenten van flexibele beloning, met uitzondering van de (groeps)gratificatie, te baseren op een systematische beoordeling door de leidinggevende. De (groeps)gratificatie wordt gebaseerd op een bijzondere prestatie. Deze wordt niet 'gemeten' aan de hand van een formele beoordeling, maar zal voor de directe werkomgeving herkenbaar moeten zijn als bijzondere prestatie. **Beoordelingsgradaties** Het is van groot belang dat er een duidelijke en herkenbare relatie bestaat tussen enerzijds de motieven die leiden tot een beslissing, de beoordelingscore, inzake de toepassing van een beloningsinstrument en anderzijds het beloningsinstrument zelf. Ten aanzien hiervan zijn in dit beloningsbeleid, als nieuw onderdeel, vijf beoordelingsgradaties opgenomen, te weten: zeer onvoldoende, onvoldoende, voldoende, ruim voldoende, goed en uitstekend. Ter verduidelijking en ondersteuning zijn aan deze gradaties 'rapportcijfers' gekoppeld. De gradaties worden ook opgenomen in het beoordelingssysteem. De instrumenten van flexibele beloning zijn gericht op zowel 'positieve' als 'negatieve' beloningen. Positieve beloningen leveren extra geld op, negatieve beloningen komen neer op bevroren huidig salaris. **Instrumenten flexibele beloning** In het nieuwe beloningsbeleid

van de gemeente Geertruidenberg worden de volgende instrumenten van flexibel belonen toegepast, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen structurele en incidentele beloningen:

1. Onthouding van de 'reguliere' periodieke verhoging.
2. Toekenning van de 'reguliere' periodieke verhoging.
3. Toekenning van een extra periodieke verhoging,
4. Toekenning van een tijdelijke persoonlijke toelage.
5. Toekenning van een vaste persoonlijke toelage.
6. Toekenning arbeidsmarkttoelage,
7. Toekenning van een individuele of groepsgratificatie.

De instrumenten 1 tot en met 6 worden aangemerkt als structurele beloningsvorm, instrument 7 als Incidentele beloningsvorm. **Koppeling beoordelingsgradaties en instrumenten** Koppeling van de beoordelingsgradaties aan de instrumenten van flexibele beloning, in de kolom de instrumenten 1 tot en met 5, leidt tot het volgende schema van structurele beloningen:

Beoordeling	Score	Beloning
F Zeer onvoldoende	4	Onthouden reguliere PV
E Onvoldoende	5	Onthouden reguliere PV
D Voldoende	6	Toekennen reguliere PV
C Ruim voldoende	7	Toekennen reguliere PV
B Goed	8	Toekennen extra periodieke verhoging(en), indien nog niet op maximum. Vanaf 55 jaar indien op maximum en 2 jaar goed functioneren, 2x2 jr TPT, daarna VPT
A Uitstekend	9	Indien op maximum en jonger dan 55 jaar, 2x2 jr TPT, daarna VPT

PV = Periodieke verhoging
TPT = Tijdelijke persoonlijke toelage
VPT = Vaste persoonlijke toelage
Ook de (tijdelijke) arbeidsmarkttoelage wordt aangemerkt als een structurele beloningsvorm, Vanwege de schaarste op de arbeidsmarkt kan het nodig zijn om goede medewerkers te werven c.q. te behouden door het verstrekken van een (tijdelijke) arbeidsmarkttoelage. Dit instrument zal terughoudend moeten worden toegepast om te voorkomen dat via de achterdeur de functiewaardering wordt omzeild. De toekenning vindt plaats voor maximaal 3 jaar en kan verlengd worden als de arbeidsmarkt daar nog steeds aanleiding voor geeft. **Incidenteel belonen** Bij een bijzondere eenmalige (groeps)prestatie: Er kan een (groeps-)gratificatie dan wel een attentie in natura (vvv-bon, dinerbon) verstrekt worden. De hoogte van de attentie in natura is minimaal € 50 en maximaal € 150 per medewerker, De gratificatie in geld is in de regeling vastgesteld. Er is sprake van een eenmalige bijzondere prestatie zoals bedoeld in artikel 16 en 17 indien een medewerker of een groep van medewerkers een extra klus of tijdelijke werkzaamheden, waar geen andere vergoeding tegenover staat, op een goede wijze heeft (hebben) uitgevoerd of in een bepaald tijdvak hebben gepresteerd onder moeilijke omstandigheden (b.v, ziekte collega's). **Overige toelagen en vergoedingen** Verder is er in de beloningsregeling nog een onderdeel overige toelagen en vergoedingen opgenomen. Er is voor gekozen om de bestaande zogenaamde afgeleide bezoldigingsregelingen zoals de inconveniënten- en beschikbaarheidsregeling in de beloningsregeling op te nemen. De in artikel 24 bedoelde bereikbaarheids- en beschikbaarheidsbepalingen zijn niet van toepassing voor rampenbestrijding. **Overwerkvergoeding** In artikel 22 wordt aan de ambtenaar bij overwerk een overwerkvergoeding toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3;2 en 3:21 van de CAR/UWO. Dit artikel is niet van toepassing op de gemeentesecretaris en de afdelingshoofden. Ten aanzien van deze functies hebben burgemeester en wethouders in oktober 2001 besloten dat ze uitgezonderd worden van de toepassing van de werktijdenregeling. Dit impliceert dat in deze functies niet van overwerk kan worden gesproken. Mei 2003