

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid Gemeente Purmerend

Het college van burgemeester en wethouders van Purmerend 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 Purmerend

Uitvoeringsregeling beloningsbeleid Gemeente Purmerend Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Functie

De functie zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Functieschaal

De functieschaal zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Maximumsalaris

Het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.

Medewerker

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

Periodiek

De periodiek als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Salaris

Het salaris als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Salarisschaal

De schaal als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Salaristoelagen

De toelagen als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Uitloopschaal

De uitloopschaal is de salarisschaal die één schaal hoger dan de functieschaal, zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO, ligt.

Volledige betrekking

De betrekking als bedoeld in artikel 1:1 CAR-UWO.

Manager

- a. de manager, die bevoegd is namens B&W te besluiten: de direct leidinggevende, voor de medewerker; de teammanager, voor de teammanager; de afdelingsmanager, voor de afdelingsmanager; de directeur, voor de directeur; de algemeen directeur, voor de algemeen directeur/gemeentesecretaris; het college van B&W;
- b. naast hogere manager, die bevoegd is om namens B&W te besluiten: voor de medewerker en de groeps-/teammanager; de afdelingsmanager. Voor de afdelingsmanager; de directeur. Voor de (algemeen)directeur; het college van B&W.

Artikel 2 Recht op salaris (3:2 CAR UWO)

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

Lid 1

Een medewerker heeft recht op salaris vanaf de dag waarop het dienstverband (aanstelling of arbeidsovereenkomst) van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst geen ingangsdatum is opgenomen, vangt het recht op salaris aan op de dag waarop de medewerker feitelijk werkzaamheden is gaan vervullen.

Lid 2

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

Lid 3

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

Lid 4

Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het einde van het dienstverband ingaat, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie als gevolg van artikel 16:1:2 CAR-UWO (disciplinaire maatregel wegens plichtsverzuim). Een dergelijke situatie wordt altijd voorgelegd aan de algemeen directeur/gemeentesecretaris, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3 Vaststelling salaris: van aanloopschaal naar functieschaal (artikel 3:3 CAR UWO)

1. In aanvulling op het gestelde in artikel 3:3 van de CAR-UWO geldt een aanloopschaal voor de medewerker die nog niet voldoende gekwalificeerd is voor de functie waarop hij is geplaatst.
2. De medewerker die geplaatst is in de aanloopschaal wordt uiterlijk één jaar na zijn benoeming in zijn functieschaal geplaatst.
3. Voorwaarde voor plaatsing in de functieschaal is, dat de medewerker zijn functie volledig en in voldoende mate uitoefent en aan eventuele verplichte functie-eisen voldoet.
4. Het oordeel als bedoeld in het tweede lid wordt, als de medewerker bij zijn benoeming in de aanloopschaal geplaatst is, gebaseerd op één of meer personeelsgesprekken en de motivatie van de leidinggevende.
5. De termijn, bedoeld in het eerste lid kan, als uit de over de medewerker uitgebrachte oordeel blijkt dat niet wordt voldaan aan het bepaalde in het tweede lid, met ten hoogste één jaar worden verlengd.

Artikel 3a Plaatsing in meer dan één functie

1. Als een medewerker geplaatst is in meer dan één functie, dan stelt het college het salaris van de medewerker per functie vast aan de hand van de voor de functie vastgestelde functieschaal.

Artikel 4 Plaatsing in een (naast-) hogere schaal

1. Als de medewerker wordt geplaatst in een salarisschaal waaraan een hoger maximumsalaris is verbonden, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het naast hogere bedrag in de schaal en vervolgens vermeerderd met één periodiek.
2. Voordat het salaris volgens het bepaalde in het eerste lid van deze regeling wordt vastgesteld, worden bestaande garantietoelagen geïncorporeerd. In het geval dat incorporatie slechts gedeeltelijk kan plaatsvinden, wordt voor het resterende deel een garantietoelage toegekend.

Artikel 5 Toekennen volgende periodiek (artikel 3:4 CAR UWO)

1. Het salaris van de medewerker die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, wordt telkens na één jaar periodiek verhoogd tot het in de schaal naast hogere bedrag, als voldaan wordt aan de voorwaarden van artikel 3:4 lid 1 van de CAR UWO. De salarisverhoging naar de volgende periodiek, niet zijnde een extra periodiek, wordt toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker functioneert voldoende;
 - b. de medewerker heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
 - c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling, zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
2. Indien aan de medewerker de periodieke verhoging wordt onthouden in verband met niet voldoende functioneren, moet dit blijken uit een personeelsbeoordeling.
3. De manager dient een voorstel in bij de naast hogere manager met de motivering waarom de periodiek aan de medewerker wordt onthouden op basis van lid 2 van dit artikel. De naast hogere manager neemt hierover uiterlijk één maand voor de periodiekdatum een besluit.
4. De medewerker wordt op de hoogte gesteld en ontvangt een voorgenomen besluit over het onthouden van de periodiek. De medewerker kan zijn zienswijze geven op dit voorgenomen besluit. Het definitieve besluit wordt genomen door de naast hogere manager met inachtneming van de eventuele zienswijze.

Artikel 6 Toekenning extra periodiek (artikel 3:4 CAR UWO)

1. De manager kan een gemotiveerd voorstel doen om aan de medewerker die zijn functie op uitstekende wijze vervult een extra periodieke salarisverhoging toe te kennen, zoals bedoeld in artikel 3:4 lid 3 van de CAR UWO. De toekenning van een extra periodieke verhoging kan plaatsvinden totdat het maximum bedrag van de schaal is bereikt.
2. De naast hogere manager neemt over de toekenning van de extra periodiek zo spoedig mogelijk een besluit.
3. De medewerker wordt door middel van een schriftelijk besluit op de hoogte gesteld van de toekenning of van het onthouden van de extra periodieke salarisverhoging. Het schriftelijke besluit bevat de grond (motivering) voor de toekenning/de onthouding.

Artikel 7 (lokale regeling zoals bedoeld in artikel 3:7 CAR UWO) Plaatsing in de uitloopschaal

1. De medewerker, beloond overeenkomstig de functieschaal, kan worden geplaatst in de uitloopschaal.
2. Voorwaarden voor plaatsing in de uitloopschaal zijn:
 - a. de medewerker dient blijkens de opgestelde beoordeling blij te hebben gegeven van een functie overstijgende meerwaarde die relevant is voor de organisatie; en
 - b. de medewerker dient tenminste drie jaar in de functieschaal te zijn ingeschaald en het maximum van de functieschaal moet zijn bereikt.
3. De manager doet een voorstel tot plaatsing in de uitloopschaal aan de naast hogere manager. De gemeentesecretaris/algemeen directeur neemt vóór 1 november een besluit ten aanzien van de inpassing.
4. De in het eerste lid bedoelde salarisverhoging wordt toegekend met ingang van 1 januari van het jaar volgend op de datum waarop het besluit tot toekenning is genomen.

Artikel 8 Tijdelijke beloningen uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties (3:8 en 3:20 CAR UWO)

1. De manager kan een gemotiveerd voorstel doen om aan de medewerker, die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt en die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd een functioneringstoelage toe kennen op grond van artikel 3:8 CAR UWO.
2. Ook kan de manager een gemotiveerd voorstel doen om aan een medewerker of aan een groep medewerkers voor uitstekend functioneren en/of geleverde prestaties een geldbedrag toe te kennen op grond van artikel 3:20 van de CAR UWO. De motivering betreft zowel het feit van de toekenning, de hoogte van de beloning als wel het moment/de momenten van uitbetaling en in het geval van een functioneringstoelage, ook de duur van de toelage.
3. De naast hogere manager neemt zo spoedig mogelijk een besluit over de toekenning van de functioneringstoelage of beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties. Het schriftelijke besluit, waarin de functioneringstoelage dan wel de beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties aan de medewerker(s) wordt toegekend, bevat de grond (motivering) voor de toekenning.
4. De medewerker wordt door middel van een schriftelijk besluit op de hoogte gesteld van de toekenning of van het onthouden van de functioneringstoelage, dan wel de beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties. Het schriftelijke besluit bevat de grond (motivering) voor de toekenning/de onthouding.
5. Het besluit tot toekenning van een beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties wordt zo snel mogelijk na de geleverde prestatie geëffectueerd.

Artikel 9 Toekennen van een Arbeidsmarkttoelage (artikel 3:9 CAR UWO)

1. De manager dient een gemotiveerd voorstel in bij de naast hogere manager als hij aan een medewerker een arbeidsmarkttoelage wil toekennen.

De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris en kan voor maximaal drie jaar worden toegekend.

De motivering betreft zowel het feit en de reden van toekenning als de hoogte en de duur van de toelage als wel het moment/de momenten van uitbetaling. De naast hogere manager neemt hierover een besluit.
2. 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 10 Beschikbaarheidsdiensten (Artikel 3:13 CAR UWO)

Voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten zoals bedoeld in artikel 3:13 CAR UWO wordt door of namens de afdelingsmanager minimaal één maand van tevoren een rooster vastgesteld, telkens voor een tijdvak van ten minste drie maanden. Door of namens de afdelingsmanager kunnen in het vastgestelde rooster wijzigingen worden aangebracht.

Artikel 11 Garantietoelage (artikel 3:15 CAR UWO)

1. Als de werknemer, zonder voorafgaand ontslag, wordt geplaatst in een salarisschaal met een lager maximum en de leden 2, 3 en 4 van artikel 3:5 CAR UWO zijn niet van toepassing, dan heeft de werknemer recht op een toelage ter hoogte van het negatieve verschil tussen het oude salaris plus salaristoelagen en het nieuwe salaris plus salaristoelagen van de werknemer. Als ten gevolge van de plaatsing in een salarisschaal met een lager maximum toelagen worden afgebouwd of wegvallen, wordt hiermee rekening gehouden bij de omzetting.
2. De medewerker die een garantietoelage ontvangt, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.

-
3. Deze bepaling is niet van toepassing op salaristoelagen waarvan de toekenningsperiode is verstreken. De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 (TOR), is geen garantietoelage in de zin van deze bepaling.
 4. De toegekende garantietoelagen worden aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel.

Paragraaf 5 Slotbepalingen

Artikel 12 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de manager een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 13 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "*Uitvoeringsregeling beloningen Hoofdstuk 3 CAR UWO*" en treedt in werking op de derde dag na die waarop zij is bekendgemaakt.

Purmerend, 25 april 2016

Burgemeester en wethouders van Purmerend,

de secretaris,

M.J.H. Smulders

de burgemeester,

D. Bijl

Inhoudsopgave

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Artikel 2 Recht op salaris (3:2 CAR UWO)

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3 Vaststelling salaris: van aanloopschaal naar functieschaal (artikel 3:3 CAR UWO)

Artikel 3a Plaatsing in meer dan één functie

Artikel 4 Plaatsing in een (naast-) hogere schaal

Artikel 5 Toekennen volgende periodiek (artikel 3:4 CAR UWO)

Artikel 6 Toekenning extra periodiek (artikel 3:4 CAR UWO)

Artikel 7 (lokale regeling zoals bedoeld in artikel 3:7 CAR UWO) Plaatsing in de uitloopschaal

Artikel 8 Tijdelijke beloningen uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties (3:8 en 3:20 CAR UWO)

Artikel 9 Toekennen van een Arbeidsmarkttoelage (artikel 3:9 CAR UWO)

Artikel 10 Beschikbaarheidsdiensten (Artikel 3:13 CAR UWO)

Artikel 11 Garantietoelage (artikel 3:15 CAR UWO)

Paragraaf 5 Slotbepalingen

Artikel 12 Onvoorziene gevallen

Artikel 13 Citeertitel en inwerkingtreding