



## Richtlijnen beloningsbeleid

Burgemeester en Wethouders van de gemeente West Maas en Waal;

met instemming van de commissie voor georganiseerd overleg;

gelet op het bepaalde in artikel 3:1:1 van de CAR-UWO en artikel 12 van de Bezoldigingsregeling van de gemeente West Maas en Waal;

### **Besluiten:**

Vast te stellen de navolgende **RICHTLIJNEN BELONINGSBELEID**

#### *Algemene bepalingen*

##### **Artikel 1**

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO gelden voor het vaststellen van de bezoldiging van een ambtenaar de volgende algemene uitgangspunten:

- a. De zwaarte van de functie wordt vastgesteld met behulp van het voor de gemeente West Maas en Waal vastgesteld functiewaarderingssysteem en via conversie uitgedrukt in een functieniveau met een daarbij behorende salarisschaal uit bijlage IIa, behorende bij de CAR-UWO, al naar gelang van toepassing.
- b. De wijze waarop de ambtenaar zijn/haar functie vervult wordt vastgesteld met behulp van de voor de gemeente West Maas en Waal vastgestelde regeling gesprekscyclus.

#### *Bezoldiging bij aanstelling*

##### **Artikel 2**

1. Aanstelling vindt plaats in de aanloopschaal, indien nog niet volledig wordt voldaan aan de voor een juiste functievervulling vereiste opleiding, ervaring of prestaties.
2. Aanstelling vindt plaats in de functieschaal:
  - a. Indien volledig wordt voldaan aan de voor een juiste functievervulling vereiste opleiding, ervaring of prestaties. Uitgangspunt is dat er sprake moet zijn van tenminste één jaar ervaring met de betreffende of vergelijkbare werkzaamheden.
  - b. De situatie op de arbeidsmarkt het niet mogelijk maakt een geschikte kandidaat aan te trekken tegen een salaris volgens de aanloopschaal.
3. Aanstelling vindt plaats in de uitloopschaal:
  - a. Indien volledig wordt voldaan aan de voor een juiste functievervulling vereiste opleiding, ervaring of prestaties en er sprake is van tenminste vijf jaar ervaring met de betreffende of vergelijkbare werkzaamheden.
  - b. De situatie op de arbeidsmarkt het niet mogelijk maakt een geschikte kandidaat aan te trekken tegen een salaris volgens de aanloopschaal of de functieschaal.

### *Bevordering van aanloop- naar functieschaal*

#### **Artikel 3**

1. Bevordering kan uitsluitend plaatsvinden op basis van een beoordeling als bedoeld in de 'regeling gesprekscyclus' van de gemeente West Maas en Waal.
2. Bevordering van de aanloop naar de functieschaal kan één jaar na aanstelling in de aanloop-schaal plaatsvinden als minimaal een 'goed' (C) beoordeling is gescoord op het totaal van ontwikkelafspraken.
3. Daar waar opleidingseisen aan de functie verbonden zijn, wordt de beslissing om tot bevordering over te gaan eveneens gekoppeld aan het voldoen aan de gestelde opleidingseisen.
4. Bij bevordering van aanloop- naar functieschaal zal de medewerker er minimaal 75% van het verschil tussen het salaris, dat de ambtenaar laatstelijk genoot, en het naast-hogere salaris in die oude schaal op vooruit gaan. Dan wel het naast-lagere salaris in die oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeen kwam met het hoogste bedrag uit die schaal.

### *Bevordering van functie- naar uitloopschaal*

#### **Artikel 4**

1. Bevordering kan uitsluitend plaatsvinden op basis van een beoordeling als bedoeld in de 'regeling gesprekscyclus' van de gemeente West Maas en Waal.
2. In minimaal het tweede jaar dat een medewerker aan het eind van de functieschaal wordt beloond, kan de medewerker bevorderd worden naar de uitloopschaal als minimaal een 'goed' (C) is gescoord op de totaalbeoordeling in de afgelopen twee jaren.
3. Voor medewerkers die op 31 december 2011 in dienst zijn van de gemeente West Maas en Waal kan de uitloopschaal worden toegekend als de medewerker één jaar is bezoldigd naar het maximumniveau van de functieschaal en als minimaal een 'goed' (C) is gescoord op de totaalbeoordeling.
4. Bij bevordering van functie- naar uitloopschaal zal de medewerker er minimaal 75% van het verschil tussen het salaris, dat de ambtenaar laatstelijk genoot, en het naast-hogere salaris in die oude schaal op vooruit gaan. Dan wel het naast-lagere salaris in die oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeen kwam met het hoogste bedrag uit die schaal.

### *Bevordering bij functiewijziging*

#### **Artikel 5**

1. Bij functiewijziging, waarbij sprake is van een hoger salarisniveau, vindt inpassing in principe plaats in de aanloopschaal van de gewijzigde functie, tenzij deze aanloopschaal overeenkomt met de functie- of aanloopschaal waarin de ambtenaar zich reeds bevindt.
2. Bij aanstelling in een functie met een hoger salarisniveau, als gevolg van interne sollicitatie, vindt aanstelling in principe plaats in de aanloopschaal van de nieuwe functie, tenzij anders wordt overeengekomen.

## *Procedure*

### **Artikel 7**

#### **1. Procedure bij structurele salarismaatregelen**

Aan de hand van de door de leidinggevenden ingeleverde concept beoordelingen, stelt de P&O adviseur een advies op aan de gemeentesecretaris over de in het kader van de uitvoering van de in artikel 6 van deze regeling te treffen structurele salarismaatregelen. Het advies dient elk jaar uiterlijk 15 december te zijn opgesteld ten behoeve van de per 1 januari daaropvolgend te treffen maatregelen.

#### **2. Procedure bij gratificaties**

De door de leidinggevenden voorgestelde gratificaties worden gemotiveerd ingeleverd bij de P&O adviseur. De verzamelde voorstellen worden door de P&O adviseur voor besluitvorming voorgelegd aan het managementteam. Dit dient elk jaar uiterlijk 15 december te zijn afgerond, zodat de gratificaties in januari van het jaar daaropvolgend kunnen worden uitbetaald.

#### **3. Procedure bij incidentele beloning ('boter bij de vis')**

Toekenning van een incidentele beloning, als bedoeld in artikel 6, lid 3, vindt plaats door de direct leidinggevende binnen het budget dat hij/zij hiervoor ter beschikking heeft.

## *Onvoorziene gevallen*

### **Artikel 8**

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, treffen burgemeester en wethouders een bijzondere regeling.

## *Slotbepalingen*

### **Artikel 9**

1. Deze regeling treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2016 en kan worden aangehaald als de 'Richtlijnen beloningsbeleid gemeente West Maas en Waal'.
2. De 'Richtlijnen beloningsbeleid gemeente West Maas en Waal', zoals vastgesteld op 11 oktober 2011, wordt ingetrokken.

Aldus besloten in de vergadering d.d. 4 oktober 2016,

BURGEMEESTER EN WETHOUDERS VAN WEST MAAS EN WAAL,

De secretaris,

De burgemeester,

P.G. Arissen

45

Th.A.M. Steenkamp

**Artikel 6**

Voor beloningsdifferentiatie staan de volgende instrumenten ter beschikking:

**1. Toekennen en onthouden van een periodieke salarisverhoging**

- a. Jaarlijks wordt, afhankelijk van de score op de totaalbeoordeling, al dan niet een periodieke salarisverhoging toegekend tot het maximum van de geldende aanloop- functie- of uitloopschaal.
- b. De periodieke salarisverhoging is altijd gekoppeld aan een beoordeling. Als er geen beoordeling heeft plaatsgevonden, dan wordt er geen periodieke salarisverhoging toegekend.
- c. De volgende koppeling met de beoordeling als bedoeld in de 'regeling gesprekscyclus' van de gemeente West Maas en Waal is van toepassing.

Score op totaalbeoordeling	Stijging binnen de aanloop-, functie- of uitloopschaal
A	Geen periodiek
B	In principe geen periodiek, tenzij de leidinggevende zwaarwegende argumenten (zoals bijvoorbeeld getoonde initiatieven van de medewerker en/of bijzondere situaties) heeft om hiervan af te wijken. Als dit aan de orde is, vindt er vooraf afstemming plaats in het managementteam.
C	Stijging van 1 periodiek
D	Stijging van 2 periodieken

**Toekennen van een gratificatie**

Een gratificatie van bruto € 250, € 500 of € 1.000 kan worden toegekend als de ambtenaar eenmalig een bijzondere prestatie heeft verricht binnen en/of buiten zijn/haar functie. Het gaat daarbij om een eenmalige, markante en bijzondere prestatie, die uitstijgt boven wat in de desbetreffende functie mag worden verwacht. Jaarlijks wordt achteraf door de leidinggevendenden beoordeeld of medewerkers in aanmerking komen voor een gratificatie.

Voor de toekenning en hoogte van de gratificatie kunnen de volgende aspecten relevant zijn:

- a. de duur van de bijzondere prestatie
- b. de extra belasting voor de ambtenaar
- c. het niveau van de inspanning in relatie tot het functieniveau van de betrokken ambtenaar.

De gratificatie wordt jaarlijks achteraf toegekend. Het totaalbedrag dat per jaar aan gratificaties kan worden toegekend is afhankelijk van het beschikbare budget<sup>1</sup> voor het betreffende jaar.

**2. Toekennen van een incidentele beloning aan een individu of groep ('boter bij de vis')**

Een incidentele beloning van maximaal € 125 netto kan worden toegekend als de ambtenaar of een bepaalde groep uitzonderlijke inzet toont.

Gedurende het jaar kunnen leidinggevendenden, direct na waarneming, de incidentele beloning toekennen aan individuele ambtenaren of aan een bepaalde groep. De vorm van de incidentele beloning (cadeaubon, uitje) is volledig vrij. Het totaalbedrag dat per jaar aan incidentele beloningen kan worden toegekend is afhankelijk van het beschikbare budget voor het betreffende jaar.

**3. Toekennen van een tijdelijke toelage in verband met arbeidsmarktwaarde**

- a. Het managementteam bepaalt voordat een vacature wordt opengesteld of er voor die vacature sprake is van schaarste op de arbeidsmarkt. Als dat het geval is, dan besluit het managementteam of er al dan niet een tijdelijke toelage wordt gekoppeld aan betreffende functie.
- b. Als er een tijdelijke toelage wordt gekoppeld aan een betreffende functie, dan is deze ook van toepassing voor het zittend personeel in dezelfde functie. De toelage wordt alleen toegekend als minimaal een C score is behaald in de laatste totaalbeoordeling.

<sup>1</sup> Bij de bepaling van het beschikbare budget wordt eveneens rekening gehouden met de fiscale gevolgen van de werkkostenregeling.