

Artikel 7 lid 3 Periodieke verhoging van het salaris

Als het college van Burgemeester en Wethouders van mening is dat het tijdstip waarop de periodieke verhoging wordt toegekend moet worden vervroegd omdat betrokkene al op een eerder tijdstip naar volle tevredenheid functioneert, kan het college hiertoe in het kader van dit artikel een besluit nemen. De leidinggevende zal in het advies voor B&W motiveren waarom naar zijn/haar mening de verhoging op een eerder tijdstip moet worden toegekend.

Artikel 8 Incidentele extra periodieke verhoging van het salaris

Bij een E-score voor functioneren kan de ambtenaar in aanmerking komen voor (een) éxtra periodieke salarisverhoging(en). Als de betreffende ambtenaar het maximum van de voor hem/haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt de extra periodieke salarisverhoging gezocht in de salarisschaal waarin de ambtenaar op dat moment wordt bezoldigd. Heeft de ambtenaar het maximum van de voor hem/haar geldende salarisschaal al wel bereikt, dan wordt de extra salarisverhoging gezocht in (een meervoud van) het verschil tussen salaristrede 10 en 11 van de salarisschaal waarin de ambtenaar op dat moment wordt bezoldigd. De leidinggevende bepaalt (daar waar hij/zij dat noodzakelijk acht in overleg met collega-leidinggevend(en)) wie in aanmerking komt voor een extra periodieke verhoging en wat de hoogte van de verhoging is. De verhoging wordt 1 beoordelingsjaar toegekend en vervalt daarna van rechtswege.

Artikel 9 Geen periodieke verhoging

Bij een A- of B-score (vastgesteld middels beoordeling) komt de betreffende ambtenaar niet in aanmerking voor een periodieke (of aan periodieken gerelateerde) salarisverhoging. De leidinggevende en de ambtenaar kunnen afspreken dat de ambtenaar alsnog (eventueel met terugwerkende kracht) voor een periodieke salarisverhoging (of daaraan gerelateerd) in aanmerking kan komen als de ambtenaar in bijvoorbeeld 3 maanden zijn A- of B-beoordeling kan verbeteren naar een C- (of hogere) beoordeling. Er zijn ook andere voorbeelden denkbaar waarbij leidinggevende en ambtenaar dergelijke afspraken maken. Echter zullen deze afspraken ten alle tijden besproken worden met andere leidinggevend(en).

Artikel 10 Salaris bij bevordering naar hogere schaal

Als een ambtenaar wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris dan zijn/haar huidige salaris, dan mag de hoogte van de bezoldiging in de hogere schaal nooit lager zijn dan de bezoldiging in de lagere schaal. Daarom wordt in de nieuwe salarisschaal een bedrag vastgesteld dat onmiddellijk boven de huidige bezoldiging ligt. Daarbovenop krijgt de ambtenaar zijn/haar bevorderingsperiodiek. Dit laatste bedrag moet altijd hoger zijn dan wanneer de ambtenaar in dezelfde schaal bevorderd zou zijn. Het college van B&W besluit wie wanneer voor een bevordering in aanmerking komt.

Artikel 11 Gratificatie

Als een ambtenaar een uitstekende eenmalige individuele prestatie levert kan aan hem/haar een gratificatie van maximaal € 500,00 netto worden toegekend. De leidinggevende bepaalt in overleg met collega-leidinggevend(en) wie voor deze gratificatie in aanmerking komt. Hiertoe wordt een advies voorgelegd aan het college van B&W. Het college neemt vervolgens een besluit.

Artikel 12 Groepsgratificatie

Als een groep ambtenaren een uitstekende collectieve prestatie heeft geleverd kan aan hen een gratificatie van maximaal € 50,00 netto per persoon worden toegekend. De leidinggevende bepaalt in overleg met collega-leidinggevend(en) welke groep voor deze gratificatie in aanmerking komt. Hiertoe wordt een advies voorgelegd aan het college van B&W. Het college neemt vervolgens een besluit.

Artikel 13 Persoonlijke toelage na bereiken 55-jarige leeftijd

In het jaar (zijnde een kalenderjaar, dus van 1 januari tot en met 31 december) waarin de ambtenaar de 55-jarige leeftijd bereikt, en de jaren daarop volgend, wordt de medewerker beoordeeld in het kader van seniorenbeleid. Bij een C, D of E-beoordeling kan hem na afloop van het beoordelingsjaar (kalenderjaar) een persoonlijke toelage worden toegekend in het kader van seniorenbeleid.

De jaarlijkse toelage wordt niet uitgekeerd als de betreffende ambtenaar een A- of B-score heeft voor zijn functioneren. Wanneer het dienstverband tussen de gemeente Strijen en de betreffende ambtenaar in het lopende beoordelingsjaar eindigt door bijvoorbeeld FPU of bij ontslag op eigen verzoek, en betrokkene heeft minimaal een C-score voor zijn functioneren, wordt de seniorentoelage in dat jaar naar rato toegekend. Een collegebesluit ligt ten grondslag aan het beëindigen van de toelage.

De toelage bestaat uit een 'vast' en een 'variabel' deel te weten bruto € 2360,00 op jaarbasis bij een 36-urige werkweek (parttimers naar rato) aangevuld met 2% van het bruto maandsalaris exclusief toelagen, emolumenten etc. De toelage wordt in één keer met de salarisbetaling meegenomen. De toelage wordt meegeteld voor het pensioen van de betreffende medewerker.

Artikel 14 Arbeidsmarkttoelage

Om redenen van werving of behoud kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage worden toegekend. Het college van B&W bepaalt echter, na overleg met de Ondernemingsraad, welke functie(s) voor dergelijke toelage in aanmerking komt/komen. Het college bepaalt dit aan de hand van objectieve gegevens zoals ingekomen reacties op een advertentie, onderzoeken naar de arbeidsmarkt etc. Het college bepaalt ook de duur van de toelage binnen een periode van maximaal 3 jaar. Voorbeeld: als de functie waarop arbeidsmarkttoelage is toegekend is gewaardeerd in salarisschaal 6, dan mag de arbeidsmarkttoelage niet meer bedragen dan het maximum van salarisschaal 8 inclusief salaris (maximaal het maximum van de op één na volgende salarisschaal).

Artikel 16 Waarnemingstoelage

In artikel 3:1:2 van de CAR/UWO staat beschreven wie op welk moment in aanmerking komt voor een waarnemingstoelage, en wat de hoogte is van deze toelage.

Artikel 17 Overwerkvergoeding

In de artikelen 3:2 en 3:2:1 van de CAR/UWO staat beschreven wanneer een ambtenaar voor een overwerkvergoeding in aanmerking komt en wat de hoogte is van de overwerkvergoeding. Sectorhoofden en de gemeentesecretaris wonen de raadsvergaderingen in eigen tijd bij. De persoon die in het kader van voorlichting de raadsvergadering bijwoont doet dit zonder dat er aanspraak kan worden gemaakt op een overwerktoeslag zoals bepaald in de artikelen 3:2 en 3:2:1 van de CAR/UWO.

Artikel 18 Consignatietoelage

Het college van Burgemeester en Wethouders kan ambtenaren schriftelijk aanwijzen die zich vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moeten houden om bij oproep arbeid te gaan verrichten. Hiervan is sprake bij bijvoorbeeld gladheidbestrijding. De aangewezen ambtenaar heeft periodiek 'consignatiedienst' en krijgt op het moment van dienst zogenaamde 'consignatietoelage'. De hoogte van de toelage is bepaald in artikel 18 lid 2 van de bezoldigingsverordening.

Bij het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden in het kader van consignatiedienst is per direct de overwerktoelage van toepassing.

Artikel 19 Inconveniëntentolage

Bepaalde werkomstandigheden voldoen niet aan de eisen zoals die zijn beschreven in de Arbeidsomstandighedenwet. Deze werkomstandigheden kunnen door het college van Burgemeester en Wethouders worden aangewezen als zware, onaangename of gevaarlijke werkzaamheden. Een medewerker die in het kader van zijn functie regelmatig met deze werkzaamheden te maken krijgt, krijgt de zogenaamde inconveniëntentolage. De tolage bedraagt het verschil tussen trede 10 en 11 van salarisschaal 5.

Als de ambtenaar niet meer in aanraking komt met de zware, onaangename of gevaarlijke werkzaamheden zoals bepaald door het college van Burgemeester en Wethouders, vervalt de inconveniëntentolage. Zolang de ambtenaar in dezelfde functie met dezelfde salarisschaal wordt bezoldigd, ontvangt hij/zij een persoonlijke tolage ter hoogte van de laatstgenoten inconveniëntentolage.

Artikel 20 Sectorbudgetten

Iedere sector krijgt de beschikking over een zogenaamd 'sectorpotje'. De inhoud van het sectorpotje is gelijk aan het aantal medewerkers op de sector x €23,00 en wordt jaarlijks opgenomen in de begroting. Het sectorhoofd heeft de bevoegdheid om het geld te besteden. Er zijn geen nadere regels gesteld aan de uitgifte van dit bedrag, juist om alert te kunnen reageren op bepaalde situaties. De uitgiften kunnen individueel, maar ook groepsgericht zijn.

Artikel 21 Afbouwregeling

Voor de ambtenaar, niet zijnde de gemeentebode, vervalt de verplichting om deel te nemen aan de consignatiediensten met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij/zij 60 jaar wordt, in geval van medische noodzaak of wanneer de consignatiedienst wordt opgeheven.

Als de ambtenaar door omstandigheden die buiten hem zijn gelegen de consignatiedienst definitief verlaat, wordt hem een afbouwtoelage toegekend als de vermindering in bezoldiging door het beëindigen van de consignatiedienst op jaarbasis minstens 3% is.

Voor de duur van deze afbouwtoelage wordt gekeken naar de tijd waarin de ambtenaar beschikbaar is geweest voor consignatiediensten. De afbouw duurt de helft van deze dienstduur met een maximum van 3 jaar. De duur van de afbouwtoelage wordt gedeeld door 3. De 1e periode ontvangt de ambtenaar 75% van het verschil in bezoldiging, de 2e periode 50% en de 3e periode 25% over het verschil in bezoldiging.

Artikel 22 Overgangsregeling

Met de introductie van het materiële seniorenbeleid van de gemeente Strijen is besloten de bestaande 3 x 3%-regeling te bevriezen. Besloten is om degenen die bij het bevriezen van de regeling (2002) gebruik maken van een percentage van de 3 x 3%-regeling te tolage te laten behouden. In januari 2002 wordt voor de laatste maal een percentage toegekend voortvloeiende uit de 3 x 3%-regeling en gerelateerd aan de beoordeling over het jaar 2001. Het percentage kan niet meer toenemen op het moment dat de medewerker in januari 2002 3% of 6% tolage heeft. De medewerkers die in januari 2002 niet in aanmerking komen voor deze procentuele salarisverhoging vallen niet binnen dit overgangsrecht. Op hen wordt bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd en minimaal een C-score voor het functioneren automatisch de seniorenregeling van toepassing.

Bij het bevrozen van de 3 x 3%-regeling blijft de norm 'normaal' functioneren van toepassing. Dit wordt jaarlijks bepaald aan de hand van een beoordelingsgesprek. De medewerker kan de volgende beoordelingsresultaten scoren:

- A Voldeed geregeld niet aan de voornaamste eisen
- B Voldeed niet geheel aan de eisen
- C Voldeed aan de eisen
- D Ging boven de eisen uit
- E Ging in opvallende mate boven de eisen uit

Op het moment dat een medewerker binnen de garantieregeling een A/B beoordeling krijgt wordt het percentage in het kader van de 3 x 3%-regeling het volgende jaar met 3% verminderd. Als dezelfde medewerker daarna een C/D/E beoordeling heeft wordt het percentage van 3% weer toegekend. De medewerker kan nooit aanspraak maken op een hoger percentage dan het percentage toen de regeling werd bevroren.

De 3 x 3%-regeling is gekoppeld aan de salarisschaal. Op het moment dat een medewerker een 4-tal jaren op het maximum van zijn salarisschaal stond kwam hij bij normaal functioneren in aanmerking voor de 3 x 3%-regeling. Op het moment dat een medewerker wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximum komt zijn bevroren 3 x 3%-regeling te vervallen. De bevroren 3 x 3%-regeling is alleen van kracht zolang de medewerker een dienstverband heeft met de gemeente Strijen. De bevroren 3 x 3%-regeling wordt evenals het nieuwe seniorenbeleid meegenomen in het pensioen.

Op het moment dat de medewerker die aanspraak maakt op de 3 x 3%-regeling de 55 – jarige leeftijd bereikt maakt bureau P&O een berekening van enerzijds de financiële voordelen van de 3 x 3%-regeling en anderzijds de financiële voordelen van de seniorenmaatregel. Betrokkene kan dan vervolgens aangeven van welke regeling hij gebruik wenst te maken. Het moge duidelijk zijn dat betrokkene niet op beide regelingen aanspraak kan maken.

Vastgesteld d.d. 11 december 2007.