

Regeling Bindingspremie

Aan een ambtenaar kan om redenen van werving of behoud een bindingspremie worden toegekend.

Indien een bindingspremie wordt toegekend om redenen van werving dient sprake te zijn een kandidaat die een op de arbeidsmarkt aantoonbaar schaarse functie bekleedt. Hierbij geldt dat de ambtenaar de premie ontvangt als hij de functie op zodanige wijze vervult dat de vastgestelde beoordeling minimaal een eindoordeel C heeft

Een bindingspremie kan worden toegekend aan een in dienst zijnde ambtenaar met als doel hem te behouden voor de functie. Hierbij geldt dat de ambtenaar de functie op zodanige wijze vervult dat de vastgestelde beoordeling minimaal een eindoordeel C heeft.

De hoogte van de bindingspremie is maximaal 20% van de bruto jaarbezoldiging. Bij het al of niet toekennen van de bindingspremie worden de verhoudingen binnen de afdeling waar de ambtenaar werkzaam is of zal zijn, betrokken.

De bindingspremie wordt jaarlijks toegekend met een maximum duur van drie jaar. Uitbetaling vindt eenmaal per jaar achteraf plaats.

Na elke periode van een jaar wordt beoordeeld of de bindingspremie wordt beëindigd dan wel verlengd. Bij deze beoordeling wordt het functioneren van de ambtenaar betrokken.

In uitzonderlijke situaties kan het Bestuurscollege van het hierboven bepaalde afwijken.

“Zie ook advies Bindingspremie”

Toelichting behorende bij de Regeling Bindingspremie

De bindingspremie kan toegekend worden aan geschikte kandidaten die voor de betreffende functie aantoonbaar schaars zijn op de arbeidsmarkt. De premie kan ook worden gebruikt om medewerkers voor de organisatie te behouden, in beide situaties is advies van de afdeling P&O noodzakelijk.

De hoogte van de premie is maximaal 20% van de bruto jaarbezoldiging, waarbij zal worden gekeken naar de verhoudingen binnen de afdeling waar de medewerker werkzaam zal zijn.

- De premie wordt als regel tijdelijk, voor de periode van 1 jaar, toegekend (maximaal 3 jaar). Na deze periode wordt beoordeeld of de bindingspremie wordt beëindigd of verlengd. Het functioneren van de medewerker is bepalend (minimaal een eindoordeel C). De uitbetaling vindt in principe één keer per jaar plaats om gewenning tegen te gaan. De uitbetaling zal achteraf plaatsvinden, het motief is immers de medewerker te behouden voor de organisatie. Het kan echter ook voorkomen dat de uitbetaling in één keer achteraf niet het gewenste resultaat oplevert bij het werven danwel behouden van personeel. Dan kan besloten worden om de vergoeding maandelijks in de vorm van een voorschot uit te betalen aan de medewerker. Na een half jaar vindt een beoordeling plaats, bij het behalen van een eindoordeel C wordt het voorschot voortgezet. Na een jaar en bij het behalen van een eindoordeel C, wordt het voorschotbedrag omgezet in een definitief bedrag. Gaat de medewerker echter tussentijds uit dienst of er is sprake van onvoldoende functioneren met als resultaat een eindoordeel A of B, dan zal het voorschotbedrag terug moeten worden betaald door de medewerker.
- Functies waarvoor een bindingspremie wordt voorgesteld dienen vooraf aan het Bestuurscollege voorgedragen te worden met advies van de afdeling P&O. In het voorstel zal tevens worden aangegeven waarom welk percentage van de jaarbezoldiging als bindingspremie zal worden toegekend. In het voorstel voor toekenning van een bindingspremie moet aangegeven worden wat de noodzaak is om de functie bezet te krijgen en te houden. Het hoge knelpunt moet dus aantoonbaar worden gemaakt. Verder zal in het voorstel aangegeven moeten worden of er op de functie toegespitste wervingsactiviteiten zijn ondernomen, en wat voor resultaat dat heeft opgeleverd.
- De criteria waaraan zal worden getoetst om de functie in aanmerking te laten komen voor een bindingspremie zijn als volgt:
 1. het betreft een solistische functie binnen een team (sprake van kwetsbaarheid bv. specialisme) en
 2. de continuïteit van het werkproces is in geding en
 3. er is sprake van een hoog afbreukrisico bij niet vervulling van de functie.
- Bevoegdheid toekenning bindingspremie
Het bestuurscollege neemt het besluit, na advies van de afdeling P&O