

## Uitvoeringsregeling beloningsbeleid gemeente Roosendaal

In aanvulling op Hoofdstuk 3 van de cao gemeenten: salaris, salaristoelagen en vergoedingen

### Artikel 1 Begripsbepaling

De gebruikte begrippen worden toegelicht in de cao gemeenten [Hoofdstuk 1 Algemeen, artikel 1.1 Begrippen](#).

### Artikel 2 Recht op salaris

In aanvulling op artikel 3.3 van de cao gemeenten geldt dat je recht hebt op salaris vanaf de eerste dag dat je arbeidsovereenkomst in gaat. Is er geen begindatum opgenomen, dan heb je recht op salaris vanaf de dag dat de feitelijke werkzaamheden zijn begonnen.

Het salarisbedrag is gebaseerd op je gemiddelde arbeidsduur per week en wordt eens per maand (tegen het einde) uitbetaald. Wijzigt er iets gedurende de maand, dan ontvang je het passende salaris naar rato.

### Artikel 3 Salarisverhoging

In aanvulling op artikel 3.4 van de cao gemeenten geldt dat je een eerste periodieke verhoging ontvangt 12 maanden na de datum van indiensttreding. Ook als je afwezig bent geweest wegens ziekte ontvang je die periodieke verhoging. De werkgever kan positief afwijken van de termijn van 12 maanden en als daar aanleiding voor is al eerder een periodieke verhoging toekennen. Functioneer je uitstekend, dan is er ruimte voor het management dat te belonen door meer dan 1 periodiek toe te kennen.

### Artikel 4 Inpassing in hogere schaal/bevordering

In aanvulling op artikel 3.6 van de cao gemeenten geldt ten aanzien van inpassing in een hogere schaal het volgende:

- a. Als voor jou een hogere salarisschaal gaat gelden, wordt je nieuwe salarisbedrag vastgesteld in de trede gelegen onmiddellijk boven het huidige salaris. Als deze bevordering samenvalt met je jaarlijkse periodieke verhoging, vindt eerst die periodieke verhoging plaats en vervolgens de inschaling wegens bevordering.
- b. Wanneer bij toepassing van lid a van dit artikel het verschil tussen je oude salaris en het salaris in de nieuwe schaal minder dan 75% bedraagt van het verschil tussen het maximale bedrag van de functieschaal en de op een na hoogste periodiek uit de functieschaal dan volgt een extra periodieke verhoging.
- c. Wanneer de in lid b benoemde vergelijkingssystematiek niet mogelijk is, omdat je het maximum van de salarisschaal behorende bij je oude functie reeds had bereikt, wordt vergeleken met het verschil tussen het bedrag behorende bij periodiek 10 en 11 in de oude schaal.
- d. Eventuele salaris- en/of garantietoelagen worden geïncorporeerd in het hogere salaris en komen daarmee te vervallen.

### Artikel 5 Uitloopschaal

In aanvulling op artikel 3.7 van de cao gemeenten geldt ten aanzien van het toekennen van een uitloopschaal het volgende:

1. Je kan voor een uitloopschaal in aanmerking komen als je je functie volledig en op goede wijze vervult én tenminste 6 jaar het maximum van de salarisschaal conform weging in HR21

passend bij je functie hebt genoten. Indien blijkt dat je huidige salarisschaal reeds hoger is dan de voor de functie vastgestelde salarisschaal wordt je feitelijk al uitbetaald naar de uitloopschaal en kun je hiervoor niet in aanmerking komen.

2. Als je reeds een periode van 6 jaar hebt doorlopen en de functie wordt opgewaardeerd of je gaat een nieuwe (en dus hogere) functie vervullen, dan hoeft je niet opnieuw een periode van 6 jaar te doorlopen. In dat geval kan de uitloopschaal een jaar na het bereiken van het maximum in de nieuwe salarisschaal worden gezien.
3. De gemeente Roosendaal heeft 9 tot 12 maanden voordat de uitloopschaal kan worden toegekend een beeld van jouw functioneren. Om dit beeld te vormen neemt P&O tijdig contact met jou op. Jij geeft dan aan welke collega's en leidinggevenden het beste een beeld kunnen vormen over jouw functioneren. De P&O adviseur neemt deze suggesties mee en bepaalt namens de werkgever welke personen (minimaal 3) om input worden gevraagd over jouw functioneren. Hiervoor kan de P&O adviseur ook advies inwinnen in de organisatie. Er wordt input gegeven via een vragenlijst. Op basis van de uitkomst van de vragenlijst en het beeld vanuit je leidinggevende en P&O adviseert de P&O-adviseur aan jouw directeur of je je functie op goede wijze vervult of dat er een verbeterafspraken moeten worden gemaakt (schriftelijk) om in aanmerking te kunnen komen voor de uitloopschaal.
4. Indien een verbetertraject moet worden gestart geldt het volgende: bij de start is er een gesprek met jou, je directeur en de P&O adviseur waarin jullie afspreken wat er verbetert moet worden en hoe en wanneer wordt vastgesteld of deze verbeteringen hebben plaatsgevonden. Belangrijk is dat je voldoende tijd hiervoor hebt. Vaak wordt hier een jaar voor uitgetrokken maar daarvan kan worden afgeweken als de situatie daarom vraagt. Deze afspraken worden vastgelegd in een verslag en opgenomen in je personeelsdossier.
5. Wordt besloten dat je ingeschaald wordt in de uitloopschaal, dan gelden de regels voor bevordering van deze uitvoeringsregeling (Artikel 4 Inpassing in hogere schaal/bevordering).