

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid.

Uitvoeringsregeling beloningshoofdstuk 3 CAR-UWO Drechtsteden/Zuid-Holland Zuid

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten.
- b. functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort.
- c. maximumsalaris: het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.
- d. medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR-UWO.
- e. periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal.
- f. personeelsbeoordeling: de eindbeoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse gesprekscyclus van POP-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- g. salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van de formele arbeidsduur.
- h. salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij de CAR-UWO.
- i. aanloopschaal: de eerste lagere schaal dan de functieschaal.
- j. salaristoelagen: de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend.
- k. dienstverband: een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd, of een oproepovereenkomst.
- l. werkgever: één van de gemeenten Alblasterdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht, Zwijndrecht, of één van de Gemeenschappelijke regelingen Drechtsteden, Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid, Dienst Gezondheid en Jeugd Zuid-Holland Zuid.

Artikel 2 Recht op salaris

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

1. De 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.
2. Het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per week en uitbetaald per maand.
3. Wanneer het salaris of een salaristoelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.
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 werkgever, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3 Vaststelling salaris

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:3 van de CAR-UWO geldt een aanloopschaal voor de medewerker, die nog niet aan de gestelde eisen voldoet.

Artikel 4 Salarisverhoging

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:4 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een salarisverhoging het volgende:

1. Een periodieke verhoging wordt aan de medewerker toegekend die het maximum salaris voor de hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal op de 1^e van de maand na de maand waarin zijn aanstelling 12 maanden is verstreken en nadien telkens na 12 maanden.

2. Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 van de CAR-UWO is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.
3. Indien het functioneren van de medewerker lager wordt beoordeeld dan "voldoende" kan toekenning van een periodieke verhoging achterwege blijven.
4. De werkgever kan de medewerker die volgens de recent opgemaakte personeelsbeoordeling goed of uitstekend functioneert meerdere periodieke verhogingen toekennen.

Artikel 5 Inpassing in hogere schaal

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:6 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van de inpassing in een hogere schaal het volgende:

1. Wanneer voor de medewerker een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris, dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten. Indien deze bevordering tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de periodieke verhoging plaats en vervolgens de inschaling vanwege de bevordering.
2. Indien bij toepassing van het eerste lid van dit artikel het verschil tussen het oude salaris en het salaris in de nieuwe schaal minder dan 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag waar de medewerker laatstelijk recht op had en het naast hogere bedrag in de oude schaal dan volgt een extra periodieke verhoging.
3. Wanneer de in het tweede lid benoemde vergelijkingssystematiek niet mogelijk is omdat de medewerker het maximum van de salarisschaal behorende bij zijn oude functie reeds had bereikt, dient te worden vergeleken met het verschil tussen het bedrag behorende bij periodiek 10 en 11 in de oude schaal.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 6 Functioneringstoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:8 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een functioneringstoelage van maximaal 10% het volgende:

1. Aan de medewerker kan alleen een functioneringstoelage worden toegekend indien deze meerdere jaren direct aansluitend zeer goed of uitstekend functioneert.
2. Het zeer goed of uitstekend functioneren van een medewerker dient te worden gemotiveerd in het verslag van het beoordelingsgesprek.
3. De toelage dient vergezeld te gaan van schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur (maximaal één jaar), de grond, de hoogte en de ingangs- en einddatum van deze toelage.
4. Het recht op de functioneringstoelage eindigt van rechtswege, indien de schriftelijk vastgelegde gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn.

Artikel 7 Arbeidsmarkttoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:9 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een arbeidsmarkttoelage van maximaal 10% het volgende:

1. De toekenning van een arbeidsmarkttoelage dient te worden gemotiveerd waaruit blijkt dat ten aanzien van de betreffende functie er sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt.
2. Het recht op de arbeidsmarkttoelage eindigt van rechtswege, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. 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.
4. Wanneer bij vertrek van de medewerker de bedrijfsvoering van de afdeling waarbinnen hij werkzaam is ernstige hinder zal ondervinden en de functiewaardering van de functie die wordt vervuld sterk afwijkt van de situatie op de arbeidsmarkt, kan een toelage als bedoeld in het eerste lid worden toegekend.

Artikel 8 Waarnemingstoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:10 van de CAR-UWO gelden voor het bepalen van de hoogte van de waarnemingstoelage de inpassingsregels conform het bepaalde van artikel 5 van deze regeling.

Artikel 9 Garantietoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:15 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een garantietoelage het volgende:

1. De medewerker die een garantietoelage ontvangt, zoals bedoeld in artikel 3:15 van de CAR-UWO, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.
2. De toegekende garantietoelagen worden aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel.
3. Bij bevordering naar een hogere salarisschaal vervalt de garantietoelage voor het gedeelte dat de garantietoelage binnen de hogere salarisschaal blijft.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 10 Ambtsjubileum

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:19 van de CAR-UWO geldt de Garantieregeling extra gratificatie ambtsjubilea Drechtsteden voor de medewerkers die voor 1 januari 2007 in dienst zijn getreden bij de gemeenten Dordrecht, Papendrecht en Sliedrecht en de GR ZHZ en voor de medewerkers die vanuit deze organisaties zijn overgegaan naar de GRD als gevolg van het destijds vigerende sociaal plan.

Artikel 11 Individuele gratificatie

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO gelden de volgende bepalingen:

1. Indien een medewerker uitstekend heeft gefunctioneerd en/of een bijzondere prestaties heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen.
2. De gratificatie wordt netto uitgekeerd. De hoogte hangt af van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is.
3. De werkgever kan nader bepalen wat onder uitstekend functioneren en of bijzondere prestatie moet worden verstaan.

Artikel 12 Groepsgratificatie

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO gelden de volgende bepalingen:

1. Indien een groep medewerkers als bedoeld in artikel 3:20 van de CAR-UWO collectief een bijzondere prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen.
2. De groepsgratificatie wordt netto uitgekeerd. De hoogte hangt af van de geleverde prestatie en de mate en/of de tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is.
3. Bij de verdeling van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde gratificatie wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd- of volledig dienstverband.
- 4 De werkgever kan nader bepalen wat onder een uitstekend functioneren en of bijzondere prestatie moet worden verstaan.

Artikel 13 Reis- en verblijfskostenvergoeding

Het bepaalde in artikel 3:21 van de CAR-UWO is nader uitgewerkt in de Regeling Vervoer Drechtsteden / Zuid-Holland Zuid.

Artikel 14 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het bepaalde in artikel 3:22 van de CAR-UWO is nader uitgewerkt in de Regeling Vervoer Drechtsteden / Zuid-Holland Zuid.

Artikel 15 Maaltijdvergoeding

1. De medewerker die volgens de bijzondere werktijdenregeling in een rooster is ingedeeld en op de dag waarop overwerk wordt verricht, in opdracht van zijn leidinggevende twee uren extra buiten het rooster werkt, ontvangt een vergoeding voor een avondmaaltijd onder de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker moet niet in de gelegenheid zijn om thuis te eten;
 - b. de medewerker moet daadwerkelijk tegen betaling een maaltijd hebben gegeten;
 - c. de kosten van maaltijd niet meer bedragen dan de vergoeding voor een avondmaaltijd volgens het Reisbesluit Binnenland.
2. Voor de medewerker op wie de standaard werktijdenregeling van toepassing is en die in opdracht van zijn leidinggevende buiten het afgesproken dagrooster twee uren extra werk verricht, ontvangt een vergoeding voor een avondmaaltijd onder de volgende voorwaarden:
 - a. de medewerker moet niet in de gelegenheid zijn om thuis te eten;

- b. de medewerker moet daadwerkelijk tegen betaling een maaltijd hebben gegeten;
- c. de kosten van maaltijd niet meer bedragen dan de vergoeding voor een avondmaaltijd volgens het Reisbesluit Binnenland.

Paragraaf 5 Slotbepalingen

Artikel 16 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 17 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2016.
2. Deze regeling is van toepassing voor de gemeenten Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht, de Gemeenschappelijke regeling Drechtsteden, de Gemeenschappelijke regeling Dienst Gezondheid & Jeugd Zuid-Holland Zuid en de Gemeenschappelijke regeling Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid.
3. Deze regeling kan worden aangehaald als de "Regeling beloningsbeleid Drechtsteden / Zuid-Holland Zuid".

Toelichting

Deze uitvoeringsregeling is vastgesteld naar aanleiding van de LOGA-circulaire van 5 juni 2015 (ECW-GO/U201500965) met betrekking tot de invoering van een nieuw hoofdstuk 3 in de CAR-UWO. Per 1 januari 2016 is de grondslag van de beloningsafspraken in CAR-artikelen in het nieuwe hoofdstuk 3 vastgelegd. De bezoldigingsregeling Drechtsteden is op de invoeringsdatum 1 januari 2016 vervallen. De uitvoeringsregels in de bezoldigingsregeling Drechtsteden die niet in de CAR zijn opgenomen moeten opnieuw worden vastgesteld. Daarnaast zijn er nieuwe bepalingen in het nieuwe hoofdstuk 3 CAR die uitwerking behoeven.

Deze CAR-afspraken zijn bindend voor alle aangesloten organisaties en hebben een standaard karakter. Dit betekent dat afwijkingen in het voordeel of in het nadeel van de medewerker niet zijn toegestaan, tenzij anders is aangegeven. De lokale regelruimte is neergelegd in 'kan-bepalingen' en 'bandbreedte-bepalingen'.

Bij een kan-bepaling heeft de werkgever de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarde al dan niet lokaal toe te passen en daar een nadere invulling aan te geven. Kan-bepalingen zijn de CAR artikelen 3:14 (Inconveniententoeelage), 3:15 (Garantietoeelage), 3:20 (Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties) en 3:22 (Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer). De gemaakte keuzes zijn vastgelegd in deze regeling over het lokale beloningsbeleid van de Drechtsteden.

Aan bandbreedte-bepalingen kunnen medewerkers altijd rechten ontlenuen. Zij bevatten echter elementen die op lokaal niveau nader kunnen worden ingevuld tot aan het centraal afgesproken maximum. Bandbreedtebepalingen zijn de artikelen 3:8 (Functioneringstoelage) en 3:9 (Arbeidsmarkttoelage) van de CAR.

Overigens is in de nieuwe tekst en toelichting van hoofdstuk 3 van de CAR niet aangegeven welke artikelen bandbreedte-bepalingen zijn. Hierdoor rijst de vraag of de nieuwe artikelen met betrekking tot de toelage onregelmatige dienst (artikel 3:13) en beschikbaarheidsdiensten (artikel 3:13) bandbreedte-bepalingen zijn. Dit zou betekenen dat lagere maximumhoogtes voor de berekening van deze toelagen kunnen worden vastgesteld. De VNG geeft echter aan dat deze artikelen geen bandbreedte-bepalingen zijn en dat afwijken derhalve niet mogelijk is.

In deze regeling wordt uitvoering gegeven aan de zaken die we lokaal op Drechtstedenniveau moeten en mogen regelen op het gebied van beloning. Er is voor gekozen om de indeling van het nieuwe hoofdstuk 3 van de CAR-UWO te volgen en alleen bepalingen van de CAR-UWO over te nemen wanneer dit voor de leesbaarheid noodzakelijk is.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

In de begripsbepaling zijn de definities uit artikel 1:1 CAR-UWO overgenomen met een aanvulling van de omschrijving van het begrip aanloopschaal.

Artikel 2 Recht op salaris

De inhoud van dit artikel is materieel gelijk aan de inhoud van de artikelen 2 en 3 van de voormalige bezoldigingsregeling. Het werken in deeltijd is niet meer afzonderlijk benoemd omdat voortvloeit uit de omschrijving in lid 2.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3 Vaststelling salaris

In dit artikel wordt de aanloopschaal benoemd zoals bedoeld in artikel 3:3 lid 2 van de CAR-UWO. Dit geeft de mogelijkheid om nieuwe medewerkers die nog niet helemaal voldoen aan de gestelde eisen van een bepaalde functie ook nog niet volledig te belonen.

Artikel 4 Salarisverhoging

Het tijdstip van de periodieke verhoging na twaalf maanden sinds de aanstelling of promotie is in dit artikel gekoppeld aan de datum van indiensttreding of promotie. Meerdere periodieke verhogingen kunnen worden toegekend indien blijkens een recent opgemaakte personeelsbeoordeling de medewerker goed of uitstekend functioneert.

Artikel 5 Inpassing in hogere schaal

In dit artikel staat de systematiek beschreven van de inpassing in een hogere schaal. Bij de inschaling dient altijd een hoger salarisbedrag te worden gekozen. Mocht deze bevordering samenvallen met de jaarlijkse periodieke verhoging, dan vindt eerst de periodieke verhoging in de oude schaal plaats. Vervolgens vindt inpassing in de nieuwe schaal plaats. Mocht dit leiden tot een zeer kleine salarisverhoging (in vergelijking tot een stap in de oude schaal) dan volgt één periodieke verhoging extra. Dit is identiek aan hetgeen al opgenomen was in de voormalige bezoldigingsregeling Drechtsteden.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 6 Functioneringstoelage

De functioneringstoelage is een nieuwe toelage in de emolumenten van de werknemer. Dit artikel regelt de toelage op grond van meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties, wanneer de medewerker het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

De functioneringstoelage moet in samenhang worden gezien met de arbeidsmarkttoelage in artikel 8. Samen vormen deze artikelen het kader waarbinnen de werkgever vorm kan geven aan een stelsel van variabele beloning, door het extra belonen van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken dat een structureel karakter heeft, met als beoogd gevolg dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt. Het nadeel van 'vaste toelagen' is dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In beide artikelen gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen,

De toekenning is gebaseerd op een beoordelingsverslag waaruit blijkt dat de werknemer, die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, gedurende meerdere aaneengesloten jaren zeer goed of uitstekend functioneert. De toelage wordt voor maximaal één jaar toegekend, maar kan daarna bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is gebaseerd opnieuw worden verleend. Het laat de werkgever ruimte om binnen de in de CAR-UWO gestelde marge van 10% van het salaris voor een passende beloning te kiezen.

Artikel 7 Arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkttoelage behoorde in artikel 10 van de oude bezoldigingsverordening tot de flexibele beloninginstrumenten. Deze toelage, nu opgenomen in artikel 3:9 CAR, kan worden verleend om personeel in dienst te nemen of te behouden wanneer er in het betreffende vakgebied schaarste op de arbeidsmarkt is. Zowel voor de duur als de hoogte geldt een bandbreedtebepaling. Zo wordt de toelage

toegekend voor een van te voren vastgestelde periode van maximaal 3 jaar en de hoogte bedraagt ten hoogste 10% van het salaris. Hoewel dit niet expliciet in dit artikel van de CAR staat vermeld, behoort bij aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt in het betreffende vakgebied na het verstrijken van de termijn opnieuw toekenning van deze toelage tot de mogelijkheden.

Artikel 8 Waarnemingstoelage

Het bindende artikel 3:10 uit de CAR-UWO bepaalt dat de hoogte van de waarnemingstoelage afhankelijk is van de inpassingsregeling bij promotie in artikel 5.

Artikel 9 Garantietoelage

CAR-UWO artikel 3:15 geeft aan dat aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage kan worden toegekend.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 10 Ambtsjubileumgratificatie

Per 1 juli 2007 hebben de Drechtstedenorganisaties zich aangesloten bij de CAR-UWO. Voor de medewerkers die toen in dienst waren van de gemeenten Dordrecht, Papendrecht en Sliedrecht en de GR ZHZ en een gunstiger ambtsjubileum gratificatieregeling hadden in vergelijking met de CAR-UWO is een garantieregeling afgesproken. Deze garantieregeling geldt ook voor de medewerkers die destijds uit die gemeenten en GR op dat moment overgingen naar Gemeenschappelijke regeling Drechtsteden.

Artikel 11 en 12 Individuele gratificatie en groepsgratificatie

In dit artikel is de uitwerking van de criteria uitstekend functioneren en/of een bijzondere prestatie leveren niet verder gepreciseerd. Voor uitstekend functioneren kan een aanknopingspunt worden gevonden bij het recente verslag van een beoordelingsgesprek waarin het zeer goed of uitstekend functioneren van de medewerker dient te worden vermeld.

Artikel 13 Reis- en verblijfskostenvergoeding

De regeling zoals die geldt in de Drechtsteden blijft van kracht.

Artikel 14 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De regeling zoals die geldt in de Drechtsteden blijft van kracht.

Artikel 15 Maaltijdvergoeding

In de Bezoldigingsverordening 2006 was in artikel 13, lid 2 een overeenkomstige bepaling voor een maaltijdvergoeding bij overwerk opgenomen. Met de invoering van de werktijdenregeling is overwerk alleen mogelijk wanneer een medewerker onder de Bijzondere werktijdenregeling valt en volgens een vastgesteld rooster werkt. Medewerkers die volgens de Standaard werktijdenregeling werken kunnen in overleg met de leidinggeven hun werktijden zelf bepalen. Niettemin kunnen zich onvoorziene situaties voordoen (bijvoorbeeld extra commissie- en raadsvergaderingen of het verhelpen van ict-storingen) waarin langer dan de afgesproken dagelijkse werktijd in opdracht van de leidinggevende extra werk moet worden verricht. Voor dergelijke gevallen is voor medewerkers die werken volgens de Standaard werktijdenregeling dezelfde maaltijdvergoeding opgenomen.

Paragraaf 5 Slotbepalingen

Artikel 16 Onvoorziene gevallen

Voor onvoorziene gevallen is een hardheidsclausule opgenomen.

Artikel 17 Citeertitel en inwerkingtreding

De uitvoeringsregeling werkt terug tot het moment waarop de bezoldigingsregeling Drechtsteden 2006 is komen te vervallen.