

Inconveniëntenregeling RUD Zuid-Limburg

Het dagelijks bestuur van de RUD Zuid-Limburg

besluit :

- Overwegende dat nadere regels zijn bepaald voor het toekennen van een toelage zware, onaangename en/of gevaarlijke arbeid;
- Na overeenstemming in de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 23 januari 2017;
- Mede gelet op artikel 3:14 van de CAR-UWO;

vast te stellen de navolgende

Inconveniëntenregeling RUD Zuid-Limburg

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

1. Ambtenaar: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO van de RUD Zuid-Limburg;
2. Directeur: de directeur van de RUD Zuid-Limburg;
3. Leidinggevende: het afdelingshoofd van de afdeling waartoe de ambtenaar behoort;
4. Inconveniënt: omstandigheid, voortvloeiende uit het werk, de werkmethode en/of werkomgeving, die afhankelijk van maatschappelijke en conjuncturele factoren, in het algemeen als bezwarend wordt ervaren en als zodanig een extra beroep doet op de bereidheid van de ambtenaar om onder een dergelijke omstandigheid te werken.
5. Functie: de door de ambtenaar bekleedde functie, die is aangewezen als functie welke zware, onaangename en/of gevaarlijke arbeid omvat.

Artikel 2 Inconveniëntentoeelage

1. Aan de ambtenaar die zware, onaangename en/of gevaarlijke arbeid verricht en wiens functie op de in artikel 3 opgenomen functielijst voorkomt, wordt een inconveniëntentoeelage toegekend.
2. De inconveniëntentoeelage bedraagt het verschil tussen de maxima van de salarisschalen 4 en 5 van de CAR-UWO, bijlage II a voor functies waaraan functieschaal 4 verbonden is, en de helft van dat verschil voor functies waaraan functieschaal 5 of hoger verbonden is.
3. De toelage wordt maandelijks bij het salaris uitbetaald. Indien de functie in deeltijd wordt uitgevoerd wordt het bedrag van de toelage naar rato van de betrekkingsomvang uitbetaald.

Artikel 3 Functielijst

1. De commissie kan op verzoek van klager en op door klager te motiveren gronden de behandeling van de klacht voor een periode van ten hoogste twee maanden opschorten.
2. Op advies van de leidinggevende en na daartoe verleende instemming door de ondernemingsraad kan de directeur de functielijst wijzigen.

Artikel 4 Tijdelijke toekenning

1. De inconveniëntentoeelage wordt te allen tijde tijdelijk toegekend.
2. Uitgangspunt is dat de toelage verminderd wordt dan wel komt te vervallen indien de aan de functie verbonden inconveniënten –substantieel- verminderd dan wel beëindigd zijn.
3. Bij een functiewijziging van de ambtenaar op eigen verzoek komt de inconveniëntentoeelage altijd per direct te vervallen tenzij ook aan de nieuwe functie een inconveniëntentoeelage verbonden is.

Artikel 5 Afbouwtoelage

1. De ambtenaar wiens salaris, als gevolg van het beëindigen of verminderen van de inconveniëntentoeelage, een blijvende verlaging ondergaat, komt in aanmerking voor een aflopende toelage om de teruggang in zijn bezoldiging minder abrupt te doen verlopen, indien:
 - er sprake is van een beëindiging of vermindering van de inconveniëntentoeelage gelegen in factoren buiten eigen schuld of toedoen van de ambtenaar, en

- de ambtenaar de inconveniëntentoeelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van de beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten. Onder wezenlijke onderbreking wordt hier verstaan een onderbreking anders dan door ziekte van langer dan twee maanden.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.
 3. De berekeningsbasis voor de afbouwtoelage is het bedrag aan inconveniëntentoeelage dat de ambtenaar over de twaalf kalendermaanden direct voorafgaande aan de beëindiging c.q. vermindering gemiddeld per maand heeft genoten, onder aftrek van de mogelijkerwijs resterende toelage.
 4. De duur van de afbouwtoelage is gelijk aan één vierde gedeelte van de tijd, gedurende welke de inconveniëntencompensatie zonder wezenlijke onderbreking is genoten. Bij het berekenen van het aantal maanden vindt een afronding plaats naar boven op een geheel aantal maanden. De afbouwperiode wordt in drie gelijke delen gesplitst, waarbij het eerste en eventueel het tweede deel naar boven wordt afgerond, met dien verstande dat het totaal aantal maanden niet meer mag bedragen dan de duur van de gehele afbouwperiode.
 5. De afbouwtoelage begint op het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering van de inconveniënten, met dien verstande, dat indien deze beëindiging of vermindering niet plaatsvindt op de eerste van een maand, het tijdstip van aanvang van de afbouwperiode wordt bepaald op de eerste dag van de volgende maand.
 6. De afbouwtoelage bedraagt tijdens in het vierde lid bedoelde drie delen van de afbouwperiode respectievelijk 75 %, 50 % en 25 % van de berekeningsbasis.
 7. De periode van het derde deel wordt verlengd tot de datum dat de ambtenaar geheel of gedeeltelijk uit dienst treedt als hij:
 - a. a. zestig jaar of ouder is op de datum dat hij recht verkrijgt op een afbouwtoelage op grond van het eerste lid;
 - b. b. de leeftijd van zestig jaar bereikt gedurende de afbouwperiode bedoeld in het vierde lid.

Als aanvullende voorwaarde hiervoor geldt dat de ambtenaar de inconveniënten-toelage tenminste 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

8. Indien en zodra de ambtenaar wordt ingedeeld in een hogere salarisschaal wordt de afbouwtoelage geïncorporeerd.
9. Indien en zodra de bezoldiging van de ambtenaar verhoogd wordt als gevolg van een nieuw toegekende toelage wordt de afbouwtoelage verminderd met het bedrag van de nieuwe toegekende toelage.

Artikel 6 Onvoorzienne gevallen

In die gevallen waarin deze regeling niet, niet geheel of niet naar billijkheid voorziet, kan de directeur een nadere voorziening treffen.

Artikel 7 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als Inconveniëntenregeling RUD Zuid-Limburg en treedt in werking op een door het Dagelijks Bestuur nader te bepalen tijdstip.

Vastgesteld in de vergadering van het Dagelijks Bestuur van de RUD Zuid-Limburg d.d. 22 februari 2017

De secretaris, De voorzitter,

Toelichting op de Inconveniëntenregeling RUD Zuid-Limburg

Het regelen van een beloning voor zware, onaangename en/of gevaarlijke arbeid betreft lokale beleidsvrijheid en er bestaat geen verplichting om hiervoor een voorziening te treffen. Veel organisaties hanteren ter zake een aparte vergoedingsregeling welke veelal als aanvulling op de functiewaarderingsregeling kan worden gezien.

Vooropgesteld zij dat de werkgever het werken onder bezwarende omstandigheden zoveel mogelijk moet beperken of voorkomen. Dit is een wettelijke plicht. De Arbeidsomstandighedenwet draagt de werkgever immers de zorg op voor het scheppen van optimale arbeidsomstandigheden. Uitgangspunt is werken onder bezwarende omstandigheden te voorkomen of te minimaliseren en niet af te kopen door middel van een toelage. Echter in de gevallen dat aan de functie bezwarende omstandigheden verbonden blijven, welke niet kunnen worden vermeden, wordt het in het algemeen redelijk en verdeelbaar geacht dat een toelage wordt gegeven.

Bij de RUD Zuid-Limburg is als uitgangspunt vastgelegd om de inconveniëntentoeelage te regelen: het Dagelijks Bestuur stelt nadere regels vast voor het toekennen van een toelage voor het in dienstopdracht verrichten van zware onaangename en/of gevaarlijke arbeid.

Onder een inconveniënt wordt verstaan een omstandigheid, voortvloeiend uit het werk, de werkmethode en/of werkomgeving, die -afhankelijk van maatschappelijke en conjuncturele factoren- als extra bezwarend wordt ervaren en als zodanig een extra beroep doet op de bereidheid van de ambtenaar om onder een dergelijke omstandigheid te werken.

Het moet dus gaan om omstandigheden die als extra bezwarend worden beschouwd en als zodanig nog niet op een andere manier gecompenseerd zijn/worden. Psychische factoren worden hierbij buiten beschouwing gelaten, daar deze moeilijk meetbaar en objectief kwantificeerbaar zijn.

De onderhavige regeling gaat er van uit dat er slechts aanleiding is voor een specifieke toelage indien er sprake is van functie gebonden structurele bezwarende omstandigheden. Deze toelage wordt uitgedrukt in een vast maandelijks bedrag.

De ambtenaar kan slechts in aanmerking komen voor een inconveniëntentoeelage indien zijn functie voorkomt op de in de regeling opgenomen functielijst. Bij de vaststelling van deze regeling is er geen functielijst vastgesteld waarop deze regeling van toepassing is.

Het Dagelijks Bestuur kan de functielijst aanpassen. Om slagvaardig te kunnen inspelen op de actuele situatie c.q. nieuwe ontwikkelingen wordt dit in de onderhavige regeling aan de directeur overgelaten. Ter waarborging van de zorgvuldigheid is in de regeling wel verankerd dat zulks moet geschieden in overleg met de leidinggevenden en de OR.

Een periodieke herbezinning ten aanzien van de vraag in welke functies onder bezwarende omstandigheden arbeid wordt verricht past in het te voeren Arbobeleid.

De bezwarende omstandigheden hebben betrekking op fysieke aspecten zoals:

- werksfeer zoals vuil, afkeer, weer/temperatuur, geluidsoverlast, trillingen, hinderlijke beschermmiddelen;
- extra spierbelasting i.v.m. lichamelijke arbeid en hanteren zware materialen, werktuigen, gereedschappen,
- specifiek vereiste extra oplettendheid;
- persoonlijk risico.

Of de bezwarende omstandigheden die in een bepaalde functie voorkomen een plaatsing op de functielijst rechtvaardigen zal mede moeten worden beoordeeld in samenhang met de mate en veelvuldigheid waarin ze voorkomen, de tijdsduur gedurende welke bepaalde werkzaamheden moeten worden verricht en het vereiste werktempo.

Bij werksfeer moet gedacht worden

- aan verontreiniging van lichaamsdelen en/of kleding door bijvoorbeeld vuil (droog, vochtig, nat) of olie/vet (schoon, verontreinigd) dat moeilijk is te verwijderen;
- werken in situaties, die stank (onaangename geur) geven of die walging/afkeer oproepen of lichamelijke reacties (huidprikkelingen, irritatie) teweeg brengen, zoals rook, damp, nevel;

- werken in weersomstandigheden (klimatologische omstandigheden), die bezwarend zijn bij de werkuitvoering door het onaangename karakter, zoals regen, sneeuw, mist, vorst/koude, hitte, wind;
- werken bij grote hitte of koude of bij sterke temperatuurwisselingen (ook tocht) of in een onbehaaglijke atmosfeer (hoge luchtvochtigheid). Hierbij speelt mede een rol in hoeverre tijdens extreme c.q. slechte weersomstandigheden moet worden doorgewerkt (zoals het opheffen van storingen die geen uitstel kunnen hebben) en/of het al dan niet aanwezig zijn van schuilmogelijkheden;
- werken in een omgeving, waarbij lawaai hinderlijk is, dan wel onaangenaam is in fysieke zin;
- werken met hulpmiddelen/apparatuur die trillingen veroorzaken/veroorzaakt;
- werken met beschermende middelen, die het contact belemmeren/bemoeilijken, bewegingen beperken, dan wel bepaalde lichaamsfuncties (transpireren) bemoeilijken, (bijv. laarzen, regenkleiding, gehoorbeschermingsmiddelen e.d.)

Bij spierbelasting gaat het om het uitoefenen van fysieke kracht zoals tillen, handmatige graafwerkzaamheden, hanteren van bosmaaier/motorzaag etc.

Bij oplettendheid gaat het om het geven van aandacht in de werksituatie, waarbij tevens doorlopend aandacht dient te worden geschonken aan de kwaliteit van de te verrichten werkzaamheden.

Bijvoorbeeld omgevingsfactoren die een bepaalde spanning oproepen welke de vereiste aandacht voor het werk of concentratie verstoren zoals het werken langs of op wegen met een behoorlijke verkeersintensiteit. Ook kan gedacht worden aan werkzaamheden die in verband met het weinig interessante of het eentonige karakter daarvan de aandacht of concentratie bemoeilijken. Zoals het continu verrichten van dezelfde handelingen, monotonie of het opmerken van zeer incidentele afwijkingen. Ook het voortdurend in het oog (moeten) houden van een bepaald object of persoon kan in dit kader als bezwarend worden aangemerkt.

Bij persoonlijk risico gaat het om het risico waaraan de voor zijn taak berekende ambtenaar met inachtneming van alle wettelijke en bedrijfsveiligheidsvoorschriften blootstaat aan het oplopen van schade voor gezondheid door lichamelijk letsel of ziekte, m.a.w. de kans dat een ongeval plaatsvindt of een (beroeps)ziekte intreedt.

Let wel dat te allen tijde de wettelijke veiligheidsvoorschriften in acht moeten worden genomen waarbij niettemin de kans op ongeval, letsel of ziekte aanwezig blijft.

Er is voor de inconveniententoeelage gekozen voor vaste bedragen. Tevens is gekozen voor een logische koppeling aan de "gemeentelijke" salarisschalen waarbij in ogenschouw is genomen dat de inconveniententoeelage geen belemmering mag opleveren voor interne mobiliteit c.q. uit financieel oogpunt geen blokkade mag opwerpen voor doorstroming van medewerkers naar andere functies.

De inconveniententoeelage behoort tot het salaris van de ambtenaar als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR-UWO. Dit brengt mee dat in geval van ziekte aanspraak bestaat op (gedeeltelijke) doorbetaling van de toelage.

De toelage geldt ook als pensioengevend inkomen voor het ABP en wordt dus in voorkomende gevallen meegenomen bij de berekening van de hoogte van diverse uitkeringen zoals WW, WIA.

Artikel 5 heeft betrekking op de situatie dat een ambtenaar blijvend in inkomsten achteruit gaat door het buiten zijn toedoen wegvallen of verminderen van de inconveniententoeelage. Deze voorziening heeft niet het karakter van een garantieregeling maar van een overgangsregeling. Beoogd wordt een vermindering van inkomsten minder abrupt te doen verlopen.