

## Besluit van het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Veiligheidsregio Groningen houdende regels omtrent het beloningsbeleid (Regeling Beloningsbeleid Veiligheidsregio Groningen)

### Inhoudsopgave

- 1 Algemene bepalingen
  - o Artikel 1 Begripsomschrijving
  - o Artikel 2 Recht op salaris
- 2 Salaris
  - o Artikel 3 Vaststelling salaris
  - o Artikel 4 Inpassing in hogere schaal
  - o Artikel 5 Uitloopschaal
- 3 Salaristoelagen
  - o Artikel 6 Functioneringstoelage
  - o Artikel 7 Arbeidsmarkttoelage
  - o Artikel 8 Waarnemingstoelage
  - o Artikel 9 Garantietoelage
- 4 Overige vergoedingen en uitkeringen
  - o Artikel 10 Individuele gratificatie
- 5 Beschikbaarheidsdienst en piket
  - o Artikel 11 Beschikbaarheidsdienst en piket
- 6 Piket
  - o Artikel 12 vergoeding piketdienst
  - o Artikel 13 Vergoeding overig
  - o Artikel 14 Afbouw toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst
  - o Artikel 15 Afbouw vergoeding piketdienst
  - o Artikel 16 Salaris bij ziekte
  - o Artikel 17 Piketdienst en ziekte
- 7 Uitzondering beroepsbrandweer
  - o Artikel 18 Overwerk
  - o Artikel 19 Toelage Onregelmatige dienst
- 8 Slotbepalingen
  - o Artikel 20 Onvoorziene gevallen
  - o Artikel 21 Citeertitel en inwerkingtreding

### 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Functie**  
De functie zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.
- b. **Functieschaal**  
De functieschaal zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.
- c. **Maximumsalaris**  
Het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.
- d. **Medewerker**  
De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 sub a van de CAR-UWO.
- e. **Periodiek**  
De periodiek als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.
- f. **Salaris**

- Het salaris als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.
- g. **Salarisschaal**  
De schaal als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.
  - h. **Salaristoelagen**  
De toelagen als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.
  - i. **Uitloopschaal**  
(optioneel) De uitloopschaal is de salarisschaal die één schaal hoger dan de functieschaal, zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO, ligt. Een medewerker met rechten uit het Sociaal Statuut 2013 kunnen hier nog recht op hebben.
  - j. **Volledige betrekking**  
De betrekking als bedoeld in artikel 1:1 CAR-UWO.
  - k. **Werkgever**  
Het dagelijks bestuur van Veiligheidsregio Groningen.

## Artikel 2 Recht op salaris

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

### Lid 1

Een 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.

### Lid 2

Het salaris wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsduur per week en uitbetaald per maand.

### Lid 3

Wanneer het salaris of een salaristoelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.

### Lid 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).

## 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 voldoet aan de in zijn functiebeschrijving opgenomen functie-eisen.

### Artikel 4 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:

#### Lid 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.

#### Lid 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 dat de medewerker laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in de oude schaal dan volgt een extra periodieke verhoging.

#### Lid 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.

### **Artikel 5 Uitloop/garantieschaal**

Veiligheidsregio Groningen hanteert geen uitloop,- dan wel garantieschaal. De medewerker die op basis van het Sociaal Statuut 2013 ten gevolge van de regionalisering geplaatst is in een uitloopschaal behoudt dit recht en perspectief. De medewerker die voorafgaand aan de regionalisering bij de vorige werkgever in de functionele schaal is geplaatst behoudt zijn perspectief op de uitloopschaal.

### **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 het volgende:

##### **Lid 1**

Aan de medewerker die voldoet aan de voorwaarde genoemd in het eerste lid van artikel 3:8 van de CAR-UWO wordt op basis van de werkbegeleiding een eerste toelage van minimaal 5% toegekend. Een daarop volgende toekenning van de toelage bedraagt minimaal 7,5%. Een derde toelage bedraagt ten hoogste 10%.

##### **Lid 2**

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.

##### **Lid 3**

Het recht op de functioneringstoelage eindigt van rechtswege, indien de schriftelijk vastgelegde gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn. Bij het beëindigen van de functioneringstoelage, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage, kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op een afbouwregeling.

#### **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 het volgende:

##### **Lid 1**

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. Bij het beëindigen van de arbeidsmarkttoelage, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage, kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op een afbouwregeling.

##### **Lid 2**

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 van art 3:9 CAR-UWO worden toegekend.

#### **Artikel 8 Waarnemingstoelage**

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

Voor het bepalen van de hoogte van de waarnemingstoelage geldt de inpassingsregels conform het bepaalde van artikel 4 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:

##### **Lid 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.

##### **Lid 2**

De toegekende garantietoelagen worden aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel.

##### **Lid 3**

Als een dienstverband in omvang verkleind wordt dan daalt de garantietoelage naar rato. Het vergroten van de aanstellingsomvang heeft geen effect.

#### **Lid 4**

Bij bevordering naar een hogere salarisschaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage.

### **4 Overige vergoedingen en uitkeringen**

#### **Artikel 10 Individuele gratificatie**

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

##### **Lid 1**

Indien een (groep) medewerker(s) een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd of uitstekend heeft gefunctioneerd, kan de werkgever een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen toekennen.

##### **Lid 2**

De groepsgratificatie wordt bruto uitgekeerd. De hoogte is afhankelijk van de geleverde prestatie en de mate en/of tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is.

##### **Lid 3**

Bij de verdeling van de in lid 1 van dit artikel bedoelde gratificatie wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd- of volledig dienstverband.

##### **Lid 4**

De werkgever kan nader bepalen wat onder een kortdurende of eenmalige prestatie moet worden verstaan.

### **5 Beschikbaarheidsdienst en piket**

#### **Artikel 11 Beschikbaarheidsdienst en piket**

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:13 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een toelage voor beschikbaarheidsdienst het volgende:

De uren tijdens de beschikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 3:13 CAR-UWO waarop de medewerker daadwerkelijk werkzaamheden moet verrichten voor de werkgever, worden aangemerkt als buitendagvenster-uren als bedoeld in artikel 3:12 CAR-UWO.

#### **7 Piket**

In aanvulling op hoofdstuk 20 CAR UWO gelden de volgende artikelen ter nadere invulling:

#### **Artikel 12 vergoeding piketdienst**

##### **Lid 1**

Piketdienst wordt bij toerbeurt en volgens rooster gedraaid door de functionarissen waarop de verplichting rust zich ten behoeve van de Veiligheidsregio Groningen beschikbaar te houden voor spoedeisende coördinatie en opschaling tijdens incidenten, rampen en crises. De medewerker, op wie de verplichting rust zich zowel binnen als buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden voor het draaien van piket heeft aanspraak op een vergoeding. Deze vergoeding bestaat uit een vaste financiële vergoeding voor het draaien van deze diensten, en een vergoeding in tijd (plusuren) voor de uren die er vervolgens gemaakt zijn buiten de aanstellingsomvang.

##### **Lid 2**

De vergoeding is een beschikbaarheidsvergoeding en wordt gebaseerd op het salaris per maand op basis van een volledige aanstelling van de medewerker die buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking moest houden voor de Veiligheidsregio Groningen.

Voor de berekening van de vergoeding op basis van de 10/16-regeling conform artikel 20:1:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen worden de volgende percentages als uitgangspunt genomen:

- a. 4 personen 16,77 uur 10,8%
- b. 5 personen 13,42 uur 8,6%
- c. 6 personen 11,18 uur 7,2%

Voor wat betreft de uren die er gemaakt zijn ten behoeve van het piket geldt er een tijd voor tijd regeling, tenzij naar het oordeel van de Directeur Veiligheidsregio het dienstbelang zich verzet tot het toekennen van verlof. Dan wordt een vergoeding in geld gegeven.

Voor de medewerkers in een piket met een salaris tot aan salarisschaal 11 geldt voor de uren buiten het dagvenster een toeslag voor die uren.

### **Artikel 13 Vergoeding overig**

#### **Lid 1**

Een medewerker van de brandweer, die ofwel in dagdienst of in 24-uursdienst is aangesteld en die feitelijk duikwerkzaamheden verricht in opdracht van de Veiligheidsregio Groningen wordt een toelage toegekend. De Duiktoelage brandweer bedraagt €100,58 bruto per maand. Deze toelagen worden conform de CAR-UWO geïndexeerd.

#### **Lid 2**

De medewerker van de beroepsbrandweer die in de 24-uursdienst is aangesteld, krijgt een ziektekostenvergoeding van € 20,= netto per maand.

#### **Lid 3**

De medewerker van de beroepsbrandweer in de 24-uursdienst die niet verplicht is op te komen buiten werktijd, maar die wel gehoor geeft aan een oproep heeft onder voorwaarden recht op een opkomstvergoeding groot alarm ter grootte van € 40,= netto per jaar. Voorwaarde voor de uitkering van de vergoeding is dat de beroepsbrandweerman in de 24-uursdienst in de 12 maanden voorafgaande aan de maand december aan minimaal 40% van de oproepen gehoor heeft gegeven. De opkomstvergoeding groot alarm wordt in december uitgekeerd.

### **Artikel 14 Afbouw toelage onregelmatige dienst en beschikbaarheidsdienst**

#### **Lid 1**

Aan de medewerker wiens salaris een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3% van de som van het salaris en de toelage, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikelen 3:11 en 3:13 CAR UWO en artikel 11 van deze regeling, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij de betreffende toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende tenminste 2 jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

#### **Lid 2**

De hoogte van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde toelage is het bedrag dat overeenkomt met wat in de laatste drie maanden aan betreffende toelage is uitbetaald.

#### **Lid 3**

De in het eerste lid van dit artikel bedoelde toelage wordt in twee jaar als volgt afgebouwd:

- a. De eerste 6 maanden ontvangt de medewerker 100% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- b. De volgende 6 maanden ontvangt de medewerker 75% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- c. De daarop volgende 6 maanden ontvangt de medewerker 50% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- d. De daarop volgende 6 maanden ontvangt de medewerker 25% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging.

### **Artikel 15 Afbouw vergoeding piketdienst**

#### **Lid 1**

Aan de medewerker wiens salaris een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3% van de som van het salaris en de piketvergoeding, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een vergoeding als bedoeld in artikel 12 van deze regeling wordt een aflopende vergoeding toegekend, mits hij de betreffende vergoeding direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende tenminste twee jaren zonder een onderbreking van langer dan 2 maanden heeft ontvangen.

#### **Lid 2**

Indien een piketfunctionaris op eigen verzoek stopt met het draaien van de piketdienst, wordt de piketvergoeding stopgezet met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij stopt. Er geldt geen afbouwregeling bij vrijwillig stoppen.

### Lid 3

De hoogte van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde vergoeding is het bedrag dat overeenkomt met wat in de laatste 13 weken aan betreffende vergoeding is uitbetaald.

### Lid 4

De in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt in maximaal drie jaar afgebouwd conform onderstaand schema:

| Aantal jaren piketdienst          | 0-1 jr.     | 1-5 jr. | 5-10 jr. | 10 of meer jaren | Percentage vergoeding |
|-----------------------------------|-------------|---------|----------|------------------|-----------------------|
| Looptijd en percentage vergoeding | Geen afbouw | 4 mnd.  | 8 mnd.   | 12 mnd.          | 75                    |
|                                   |             | 4 mnd.  | 8 mnd.   | 12 mnd.          | 50                    |
|                                   |             | 4 mnd.  | 8 mnd.   | 12 mnd.          | 25                    |

### Lid 5

Voor een piketfunctionaris die door de bedrijfsarts op medische gronden wordt afgekeurd voor piketdiensten, geldt in principe hetzelfde afbouwschema. Echter, als de piketfunctionaris reeds langer dan 13 weken ziek is, dan gaat de afbouw direct na de officiële afkeuring in.

## Artikel 16 Salaris bij ziekte

### Lid 1

De hoogte van de salaris van een zieke medewerker wordt bepaald op grond van de artikelen 7:3 en 7:4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen

### Lid 2

Het bedrag aan salaris als bedoeld in artikel 7:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen wordt vastgesteld door het salaris te vermeerderen met het bedrag dat de medewerker gemiddeld over een periode van 13 weken voorafgaande aan de eerste ziekte dag ontvangen heeft aan toelage onregelmatige dienst en/of piketdienst. Van deze periode kan worden afgeweken wanneer deze periode een afwijkend beeld geeft van het gemiddelde. Voor zover de medewerker op de eerste ziekte dag minder dan 13 weken zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand of week is toegekend over het tijdvak waarin hij voor het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

## Artikel 17 Piketdienst en ziekte en zwangerschap

### Lid 1

Ingeval van ziekte wordt de gemiddelde piketvergoeding over de voorafgaande 13 weken doorbetaald, conform artikel 16 van deze regeling. Na die 13 weken wordt de huidige vergoeding van de zieke piketfunctionaris tot 75% terug gebracht en de overige piketfunctionarissen krijgen door de extra diensten een hogere vergoeding. Deze aanpassing van de vergoeding geldt voor een periode van maximaal één jaar. Dit is inclusief de eerste 13 weken ziekte.

### Lid 2

Ingeval van zwangerschap wordt de gemiddelde piketvergoeding over de voorafgaande 13 weken doorbetaald.

### Lid 3

De diensten van de zieke of zwangere piketfunctionaris worden gedurende de eerste drie maanden overgenomen door de overige piketfunctionarissen uit de piketpool, zonder dat hier een (extra) vergoeding tegenover staat voor de overige functionarissen.

### Lid 4

Wanneer de piketfunctionaris van ziekte hersteld is en door de bedrijfsarts goedgekeurd wordt voor de piketdienst, dan krijgt deze weer volledig betaald en wordt de vergoeding voor de rest van de piketfunctionarissen hierop aangepast. Herstelt de zieke niet en wordt hij definitief afgekeurd, dan geldt de vergoedingsregeling voor het definitief stoppen met het draaien van piket.

### Lid 5

Voor een zwangere piketfunctionaris geldt een afwijkende afspraak. Wanneer de piketfunctionaris door de bedrijfsarts wordt goedgekeurd, mag zij weer piketdiensten draaien. De hoogte van de piketvergoeding voor alle piketfunctionarissen in de pool wordt aangepast.

## **8 Uitzondering beroepsbrandweer**

In uitzondering op hoofdstuk 3 CAR UWO gelden er binnen Veiligheidsregio Groningen, tot het moment dat landelijk hierover nieuwe afspraken zijn gemaakt, voor brandweermedewerkers die in ploegendiensten werken (artikel 4:8 CAR UWO) de volgende artikelen.

### **Artikel 18 Overwerk**

#### **Lid 1**

De ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster wordt uitgezonderd van de standaardregeling conform artikel 4:2 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

#### **Lid 2**

De medewerker die niet onder de standaardregeling valt en in een lagere functionele salarisschaal dan 10 is ingedeeld ontvangt voor overwerk een vergoeding. Deze vergoeding betreft een percentage van het uurloon van de ambtenaar en wordt vastgesteld op 80%, ongeacht de dag of het tijdstip van het overwerk.

#### **Lid 3**

Overwerk zoals bedoeld in dit artikel betreft alleen het werk dat ongepland, repressief en noodzakelijk is op dat specifieke moment.

### **Artikel 19 Toelage Onregelmatige dienst**

Voor het beroepsbrandweerpersoneel in 24-uursdienst geldt een specifieke toelage onregelmatigheidsdienst. Voor het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden buiten de normale dagdiensten op maandag tot en met vrijdag van 08.00 uur tot 18.00 uur wordt aan de ambtenaren ingedeeld in de 24-uurs dienst een toelage toegekend. Het bedrag van deze toelage is een percentage van het bruto salaris van de ambtenaar doch ten hoogste van het maximum van schaal 6, trede 11 van de bijlage IIa van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen. Ter uitvoering van deze bepaling kan de werkgever nadere voorschriften voorstellen. De berekening van het percentage van deze toelage wordt uitgegaan van een "gewogen gemiddelde". Dit gemiddelde bedraagt per 1 januari 2014 17,23%.

### **Slotbepalingen**

#### **Artikel 20 Onvoorziene gevallen**

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

#### **Artikel 21 Citeertitel en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als de "regeling Beloningsbeleid Veiligheidsregio Groningen" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016. De regeling is herzien per 29 januari 2021.