

Uitvoeringsregeling belonen Veiligheidsregio Zeeland

Het Dagelijks Bestuur van Veiligheidsregio Zeeland besluit:

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- gelet op artikel 160 van de Gemeentewet;
- gelet op hoofdstuk 3 van de CAR-UWO;
- na overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Zeeland

Uitvoeringsregeling belonen Veiligheidsregio Zeeland

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Functie

De functie zoals bedoeld in artikel 1:1, onder b van de CAR-UWO.

Functieschaal

De functieschaal zoals bedoeld in artikel 1:1, onder ss van de CAR-UWO.

Maximumsalaris

Het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.

Medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, onder a van de CAR-UWO.

Periodiek

De periodiek als bedoeld in artikel 1:1, onder tt van de CAR-UWO.

Personeelsbeoordeling

De eindbeoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse gesprekscyclus van POP-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Salaris

Het salaris als bedoeld in artikel 1:1 onder qq van de CAR-UWO.

Salarisschaal

De schaal als bedoeld in artikel 1:1, onder uu van de CAR-UWO.

Salaristoelagen

De toelagen als bedoeld in artikel 1:1, onder rr van de CAR-UWO.

Uitloopschaal (optioneel)

De uitloopschaal is de salarisschaal die één schaal hoger dan de functieschaal, zoals bedoeld in artikel 1:1 onder ss van de CAR-UWO, ligt.

Volledige betrekking

De betrekking als bedoeld in artikel 1:1, onder mm van de CAR-UWO.

Artikel 2 Functies en functiewaardering

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO wordt binnen onze organisatie ODRP-functiewaarderingssysteem (OFS) gebruikt. Nadere uitwerking van het systeem is opgenomen in de procedureregeling Functiebeschrijven, Functiewaarderen en Plaatsing 2008 van de gemeente Vlissingen.

Artikel 3 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.

Artikel 4 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 5 Bevordering tot de functieschaal

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:3 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van bevordering tot de functieschaal het volgende:

Lid 1

Bevordering tot de functieschaal vindt plaats als de ambtenaar volledig:

- a. alle bestanddelen van de functie vervult en
- b. voldoet aan de eisen ten aanzien van opleiding, ervaring, kennis en vaardigheden die aan de functievervulling worden gesteld.

Lid 2

Aangenomen wordt dat de functie volledig wordt vervuld na een minimale diensttijd bij functies ingedeeld in hoofdgroep:

a.	I:	van 0 jaar;
b.	II:	van 1 jaar;
c.	III:	van 2 jaar;
d.	IV:	van 3 jaar;
e.	V:	van 4 jaar;
f.	VI:	van 5 jaar;

Lid 3

Aan de hand van een personeelsbeoordeling is verlenging of verkorting van de in lid 2 bedoelde termijn mogelijk.

Artikel 6 Bevordering tot de uitloopschaal

Lid 1

Bevordering tot de uitloopschaal vindt plaats als de medewerker:

- a. 5 jaren het maximumsalaris van de functieschaal heeft genoten en gedurende deze tijd;
- b. zijn functie volledig heeft vervuld en;
- c. voor wat betreft de functievervulling in opvallende mate is uitgegaan boven de hieraan gestelde eisen.

Lid 2

Geen uitloopschaal is verbonden aan de functies ingedeeld in de schalen boven 11a.

Lid 3

Aan de hand van een personeelsbeoordeling is verlenging of verkorting van de in lid 1 bedoelde termijn mogelijk.

Artikel 7 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:

Lid 1

Een mogelijke salarisverhoging wordt voor de eerste maal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding toegekend.

Lid 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.

Lid 3

Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris van de voor hem geldende schaal worden toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en inzet of andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.

Lid 4

Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge lid 1 een salarisverhoging zou moeten worden toegekend onverlet, tenzij door de werkgever anders wordt bepaald.

Lid 5

Bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of inzet van de medewerker kunnen salarisverhogingen als bedoeld in lid 1 achterwege worden gelaten.

Lid 6

Zolang ten aanzien van de medewerker het vorige lid toepassing vindt, wordt jaarlijks bekeken deze toepassing voort te zetten. Nadien kan bepaald worden, dat de salarisverhogingen, welke met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.

Lid 7

Het functioneren dat ten grondslag ligt aan de hiervoor genoemde periodieke salarisverhoging(-en) wordt bepaald aan de hand van een recente personeelsbeoordeling.

Artikel 8 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 en indien mogelijk vermeerderd met één periodiek.

Lid 2

Indien de medewerker in de te verlaten schaal nog periodieken kan maken en de datum van bevordering naar de naast hoger gelegen salarisschaal samenvalt met de datum waarop de periodieke verhoging plaatsvindt, wordt eerst een periodieke verhoging toegekend in de te verlaten schaal. Vervolgens vindt salariëring in de naast hoger gelegen schaal plaats overeenkomstig het eerste lid.

Artikel 9 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 kan alleen een functioneringstoelage worden toegekend indien deze meerdere jaren direct aansluitend zeer goed of uitstekend functioneert. Een dergelijke toekenning vindt plaats op basis van een personeelsbeoordeling.

Lid 2

De hoogte van de functioneringstoelage bedraagt maximaal 10% van het voor de medewerker geldende salaris met dien verstande dat de som van dat salaris en de toelage het hoogste bedrag van de naast hogere gelegen salarisschaal niet overschrijdt.

Lid 3

Het recht op de functioneringstoelage eindigt van rechtswege, indien de - schriftelijk vastgelegde - 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.

Artikel 10 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

De hoogte van de arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal 10% van het voor de medewerker geldende salaris met dien verstande dat de som van dat salaris en de toelage het hoogste bedrag van de naast hoger gelegen salarisschaal niet overschrijdt.

Lid 2

Wanneer de situatie van de arbeidsmarkt waarop de toelage is gebaseerd nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage als bedoeld in het eerste lid worden toegekend.

Lid 3

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.

Artikel 11 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 8 van deze regeling.

Artikel 12 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

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

Artikel 13 Individuele gratificatie

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

Lid 1

Indien een medewerker een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen

Lid 2

De gratificatie wordt bruto uitgekeerd. De hoogte hangt af van de geleverde prestatie en de mate en/of tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is. Bij de toekenning kan worden bepaald dat een medewerker die in deeltijd werkt de gratificatie naar evenredigheid van de omvang van de dienstbetrekking ontvangt.

Lid 3

Voor de toekenning van een eenmalige gratificatie zijn de volgende bedragen vastgesteld:
€ 250,- / € 500,- / € 750,- netto per medewerker/team.

- De leidinggevende motiveert een eventuele extra beloning in het Leidinggevendeoeverleg (LGO).
- Bij een positieve reactie van het LGO legt de leidinggevende een onderbouwd voorstel (inclusief conceptbrief) voor aan een tijdelijke commissie, bestaande uit 3 leidinggevendenden en een adviseur HRM.
- De commissie beoordeelt of de voorgestelde beloning past bij de geleverde bijzondere prestatie dan wel het uitstekend functioneren van betreffende medewerker of betreffend team.
- Na positieve besluitvorming doet de commissie een voorstel aan de directeur. Het voorstel betreft de hoogte en de motivering van de gratificatie.

- Wanneer het een voorstel tot het toekennen van een gratificatie aan teamleider en/of clustercommandant betreft, zullen MT-leden (m.u.v. de directeur) hiertoe de commissie vormen.
- Voorstellen voor een gratificatie van een MT-lid legt de directeur met advies van de businesscontroller voor aan de voorzitter VRZ.
- Nadat de directeur het voorstel en de conceptbrief heeft geaccordeerd zal de salarisadministratie overgaan tot betaling.
- Uit oogpunt van transparantie en effectiviteit is het uitgangspunt dat over alle gratificaties wordt gecommuniceerd (nieuwsbrief HRM).

Artikel 15 Groepsgratificatie

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

Lid 1

Indien een groep medewerkers als collectief een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een gratificatie toekennen.

Lid 2

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

Bij de toekenning kan worden bepaald dat een medewerker die in deeltijd werkt de gratificatie naar evenredigheid van de omvang van de dienstbetrekking ontvangt.

Lid 3

Voor de toekenning van een eenmalige gratificatie zijn de volgende bedragen vastgesteld:

€ 250,- / € 500,- / € 750,- netto per medewerker/team.

- De leidinggevende motiveert een eventuele extra beloning in het Leidinggevendeverleg (LGO).
- Bij een positieve reactie van het LGO legt de leidinggevende een onderbouwd voorstel (inclusief conceptbrief) voor aan een tijdelijke commissie, bestaande uit 3 leidinggevendenden en een adviseur HRM.
- De commissie beoordeelt of de voorgestelde beloning past bij de geleverde bijzondere prestatie dan wel het uitstekend functioneren van betreffende medewerker of betreffend team.
- Na positieve besluitvorming doet de commissie een voorstel aan de directeur. Het voorstel betreft de hoogte en de motivering van de gratificatie.
- Wanneer het een voorstel tot het toekennen van een gratificatie aan teamleider en/of clustercommandant betreft, zullen MT-leden (m.u.v. de directeur) hiertoe de commissie vormen.
- Voorstellen voor een gratificatie van een MT-lid legt de directeur met advies van de businesscontroller voor aan de voorzitter VRZ.
- Nadat de directeur het voorstel en de conceptbrief heeft geaccordeerd zal de salarisadministratie overgaan tot betaling.
- Uit oogpunt van transparantie en effectiviteit is het uitgangspunt dat over alle gratificaties wordt gecommuniceerd (nieuwsbrief HRM).

Artikel 16 Toelage bereikbaar- en beschikbaarheidsdienst Crispiket

Lid 1

Aan de medewerker die is aangewezen op grond van art. 15:1:11 van de CAR-UWO en op wie de verplichting rust zich op grond van art. 2:1B lid 2 onder c. van de CAR-UWO buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden bereikbaar en beschikbaar te houden teneinde bij oproep arbeid te gaan verrichten, wordt een toelage toegekend volgens art. 20:1:3 van de CAR-UWO.

Lid 2

De toelage als genoemd in het eerste lid wordt volgens de Regeling berekening pikettoelage berekend over het maximum van salarisschaal 9.

Lid 3

Indien de maandelijkse toelage als bedoeld in het tweede lid naar het oordeel van de werkgever niet kan worden verrekend middels een maandelijkse vaste toelage, wordt een toelage toegekend op declaratiebasis die maandelijks achteraf wordt verrekend.

Artikel 17 Overwerk

De vergoeding voor overwerk dat voortvloeit uit de op grond van art. 15:1:11 CAR/UWO opgelegde verplichting, bedraagt:

Lid 1

150 % van het uurloon voor elk uur waarop de medewerker is betrokken bij een daadwerkelijke inzet buiten de voor hem geldende werktijd.

Lid 2

Voor de functies HOVD,AGS,WVD, HS-GHOR, IM-ROT en voorlichter crisiscommunicatie (of gelijkwaardig) wordt de inzet vergoeding berekend over het uurloon behorende bij het maximum van schaal 11.

Lid 3

Voor de functies OVDB,OVDG,CACO,IM COPI (of gelijkwaardig) wordt de inzet vergoeding berekend over het uurloon behorende bij het maximum van schaal 9.

Lid 4

Voor de functies SABZ, SAGZ en regionaal Operationeel leider (of gelijkwaardig) bestaat de vergoeding uit tijd voor tijd zonder toeslag.

Lid 5

De medewerker op wie niet de verplichting rust om zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden voor de dienst heeft recht op een vergoeding over het uurloon behorende bij het maximum van schaal 6.

Lid 6

De medewerker die is aangewezen in de vastgestelde repressieve dagbezetting: bij repressieve inzet die op werkdagen aanvangt tussen 8:00 uur en 17:00 uur worden de uren vanaf 17:00 uur uitbetaald volgens het salaris van de medewerker. Deze medewerkers hebben de keuzemogelijkheid om het te laten uitbetalen als vrijwilliger van de brandweer (uitruktarief) of op een vergoeding volgens artikel 3:18 CAR-UWO lid 4.

Artikel 18 Doorbetaling salaris en salaristoelagen bij ziekte

Lid 1

De hoogte van de doorbetaling salaris en salaristoelagen van een zieke medewerker wordt bepaald op grond van de artikelen 7:3 en 7:4 van de CAR-UWO.

Lid 2

Het bedrag als bedoeld in artikel 7:3 van de CAR-UWO wordt vastgesteld door het salaris te vermeerderen met het bedrag aan salaristoelagen dat de medewerker gemiddeld over een periode 1 jaar voorafgaande aan de eerste ziektedag ontvangen heeft aan . Voor zover de medewerker op de eerste ziektedag minder dan 1 jaar zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand of week is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Lid 3

Het in artikel 7:8:1 van de CAR/UWO genoemde referte tijdvak voor de vaststelling van de gemiddelde hoogte van de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, alsmede de prestatiebeloning, ten behoeve van de vaststelling van het bedrag zoals bedoeld in hoofdstuk 7 van de CAR/UWO bedraagt één jaar.

Artikel 19 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 20 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Uitvoeringsregeling belonen" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016. Vanaf de inwerkingtredingdatum van deze regeling vervalt de Bezoldigingsregeling Veiligheidsregio Zeeland d.d. 20 december 2013.

Ondertekening:

Namens het Dagelijks Bestuur van Veiligheidsregio Zeeland vastgesteld op 1 december 2016,

voorzitter

secretaris