

Gemeente Raalte Bezoldigingsregeling

Burgemeester en wethouders van de gemeente Raalte, overwegende; dat er behoefte is aan een actuele lokale bezoldigingsregeling: gelet op artikel 125 Ambtenarenwet; gelet op artikel 3:1 alsmede artikel 12:2, lid 1 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) en de Uitwerkingsovereenkomst (UWO); gelet op artikel 160 van de Gemeentewet; na verkregen instemming van de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 14 mei 2014;

besluiten:

vast te stellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Raalte: **Bezoldigingsregeling**

Artikel 1. Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. medewerker: de ambtenaar als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR;
- b. salaris: het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder b van de CAR;
- c. uurloon: het uurloon als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder o van de CAR;
- d. schaal: de schaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder a, van de CAR opgenomen in bijlage IIa van CAR;
 1. salarisschaal: de schaal zoals hierboven omschreven volgens welke de ambtenaar bezoldigd wordt;
 2. functieschaal: de schaal zoals hierboven omschreven volgens welke de functie, conform de conversietabel uit de gekozen functiewaarderingssystematiek, ingedeeld wordt;
 3. aanloopschaal: één schaal lager dan de functieschaal zoals hierboven omschreven;
 4. uitloopschaal: één schaal hoger dan de functieschaal zoals hierboven omschreven;
 5. garantieschaal: de salarisschaal zoals in sub 1 omschreven die de individuele ambtenaar volgens besluit gegarandeerd heeft gekregen.
- e. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- f. periodiek: een aanduiding zijnde een getal dat bij de salarisschaal (zie bijlage IIa CAR/UWO) voor het salaris is vermeld;
- g. bezoldiging: de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder c, van de CAR;
- h. betrekking: de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder b van de CAR;
- i. conversie: een tabel die een koppeling legt tussen de resultaten van de waardering en de salarisschalen;
- j. volledige betrekking: de volledige betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder k, van de CAR;
- k. overwerk: het overwerk als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder l, van de CAR;
- l. CAR/UWO: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten/Uitwerkingsovereenkomst;
- m. beschikbaarheidsdienst: een tijdsruimte tussen twee elkaar opeenvolgende diensten, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten;
- n. werkgever: college van burgemeester en wethouders;
- o. functie: het geheel van werkzaamheden dat de medewerker volgens zijn functiebeschrijving c.q. profiel verricht;
- p. beoordeling: de eindbeoordeling als bedoeld in de gesprekscyclus HRM;
- q. diensttijd: de tijd in overheidsdienst doorgebracht zoals verwoord in artikel 10:3 van de CAR/UWO;
- r. toelagen: alle in deze regeling genoemde toelagen waarop aanspraak bestaat.

Artikel 2. Recht op salaris

1. Het recht op salaris vangt aan met de dag waarop de aanstelling van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit geen datum van ingang is vermeld, vangt het recht op salaris aan met ingang van de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.

2. Het recht op salaris eindigt, in geval van ontslag, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
3. Uitbetaling van het salaris vindt plaats omstreeks de 15^e van elke kalendermaand.

Artikel 3. Gebroken tijdvakken

Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

Artikel 4. Onvolledige betrekking

Het salaris van de medewerker met een onvolledige betrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

Artikel 5. Bepalen salarisschaal

1. De salarissen van de medewerkers van wie het salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, worden vastgesteld op de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage IIa van de CAR/UWO.
2. De toepassing van bijlage IIa van de CAR/UWO vindt plaats conform hetgeen is bepaald in artikel 3:1, derde t/m vijfde lid, van de CAR/UWO.
3. Door of namens het college wordt met inachtneming van de resultaten van functiebeschrijving en functiewaarderingsonderzoek en aan de hand van de vastgestelde conversie de voor de medewerker geldende salarisschaal bepaald.
4. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.

Artikel 6. Aanloopschaal

Als de medewerker nog niet beschikt over de volledige competenties (bijvoorbeeld vanwege het nog niet voldoen aan opleiding- en/of ervaringseisen) om de functie op niveau te kunnen vervullen, maar wel de potentie heeft, dan wordt die medewerker ingeschaald in de aanloopschaal. Zolang de medewerker onder het gewenste niveau presteert blijft de aanloopschaal van toepassing. De tijd die nodig is om de functie op niveau te vervullen is sterk individueel bepaald.

Artikel 7. Uitloopschaal

De medewerker die geplaatst is in de functieschaal behorende bij zijn functie en het voor hem geldende maximum heeft bereikt, kan in de uitloopschaal worden geplaatst als de medewerker voldoet aan de eisen en overgangsbepalingen gesteld in de Regeling bewust belonen 2.0.

Artikel 8. Overgangsbepalingen vervallen uitloopschaal

1. Voor de medewerker die bij inwerkingtreding van deze regeling het maximum van de uitloopschaal heeft bereikt gelden de onderstaande bepalingen.
 - a. De betreffende medewerker behoudt het daarbij behorende salaris.
 - b. De medewerker komt niet in aanmerking voor gratificaties als bedoeld in artikel 3, lid 2 van de Regeling bewust belonen 2.0.
 - c. De medewerker kan wel in aanmerking komen voor de Sociale beloning en Attentie als bedoeld in artikel 2 van de Regeling bewust belonen 2.0.
2. Medewerkers die bij inwerkingtreding van deze regeling al in de uitloopschaal zitten zonder het maximum te hebben bereikt behouden het perspectief het maximum schaalbedrag daarvan te bereiken.
3. De medewerkers die bij inwerkingtreding van deze regeling in dienst zijn bij de gemeente Raalte en die nog niet in de uitloopschaal zitten hebben bij het bereiken daarvan een keuze.
 - a. De medewerker kiest voor de inpassing in de uitloopschaal;
 - b. De medewerker ziet af van de uitloopschaal en kiest ervoor om in aanmerking te komen voor de mogelijkheden als genoemd in artikel 2 tot en met 5 van de Regeling bewust belonen 2.0.
4. Medewerkers die na inwerkingtreding van deze regeling in dienst treden bij de gemeente Raalte komen niet in aanmerking voor de uitloopschaal. Voor hen gelden de bepalingen van de Regeling bewust belonen 2.0.
5. Medewerkers die na inwerkingtreding van deze regeling een andere betrekking bij de gemeente Raalte aanvaarden komen niet meer in aanmerking voor de uitloopschaal. Voor hen gelden de bepalingen van de Regeling bewust belonen 2.0.

Artikel 9. (Extra)Periodieke verhoging van het salaris

1. Er is geen sprake van een automatische toekenning van een periodieke verhoging.
2. Het salaris van de medewerker wordt bij gebleken voldoende functioneren binnen de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. Dit geldt niet voor de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal reeds heeft bereikt. Gebleken voldoende functioneren wordt bepaald aan de hand van de jaarlijkse personeelsbeoordeling in het kader van de Regeling HRM gesprekken 2.0.
3. De salarisverhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van 1 januari volgend op de datum indiensttreding.
4. Het tijdstip waarop ingevolge lid 2 van dit artikel voor de eerste maal een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
5. Toekenning van meer dan één periodieke verhoging is niet mogelijk.
6. In afwijking van het gestelde in het vijfde lid kan een extra periodiek toch worden toegekend als medewerker voldoet aan de overgangsbepalingen gesteld in de Regeling bewust belonen 2.0.
7. In afwijking van het gestelde in het derde lid vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 oktober, per 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.
8. De diensttijd die als medewerker in tijdelijke dienst wordt doorgebracht en die onmiddellijk gevolgd wordt door een aanstelling of arbeidsovereenkomst, komt in aanmerking voor een beoordeling en de daaruit voortvloeiende salarisconsequentie als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.

Artikel 10. Extra beloning

Aan de medewerker kan een extra beloning worden toegekend voor een geleverde prestatie dan wel extra inzet conform de Regeling bewust belonen 2.0.

Artikel 11. Geen (automatische) periodieke verhoging

1. Als een medewerker onvoldoende functioneert, wordt conform de Regeling bewust belonen 2.0 de periodieke salarisverhoging achterwege gelaten.
2. Jaarlijks wordt opnieuw bekeken of er een periodieke verhoging kan worden toegekend.
3. Als er een besluit wordt genomen over het toepassen van het eerste of tweede lid van dit artikel wordt de medewerker daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld. Het informeren van de medewerker vindt in elk geval plaats voor de datum waarop de salarisverhoging zou zijn ingegaan. Deze schriftelijke informatie bevat tevens de redenen voor het betreffende besluit.

Artikel 12. Salaris bij bevordering naar een hogere schaal

Indien de medewerker wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal. Het verschil tussen het nieuwe salaris en het salaris dat zou hebben gegolden zonder bevordering dient tenminste gelijk te zijn aan het verschil tussen periodiek 0 en 1 in schaal 1.

Artikel 13. Flexibele beloningsinstrumenten

Sociale beloning, gratificaties, groepsgratificatie, attenties, arbeidsmarkttoelage en bindingstoelage worden toegekend conform de Regeling bewust belonen 2.0.

Artikel 14. Waarnemingstoelage

Een waarnemingstoelage wordt toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:1:2 van de CAR/UWO.

Artikel 15. Overwerkvergoeding

1. Onder overwerk wordt verstaan hetgeen in artikel 1:1 lid sub I CAR is bepaald
2. Overwerk vindt alleen plaats met instemming van de direct leidinggevende van de medewerker.
3. Aan de medewerker wordt in geval van toegestaan overwerk een overwerkvergoeding toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:2 en artikel 3:2:1 van de CAR/UWO.
4. Lid 1 is niet van toepassing op eenheidsmanagers, teammanagers en directie.
5. Aan de medewerker (leidinggevende) met een salarisschaal 11 en hoger worden de gewerkte uren gecompenseerd in tijd zonder toeslagen
6. In bijzondere gevallen kan, uitsluitend met een expliciete schriftelijke opdracht van de leidinggevende, een uitzondering worden gemaakt van het bepaalde in lid 5.

Artikel 16. Toelage

onregelmatige dienst

1. Aan de medewerker ingedeeld in functieschalen 1 tot en met schaal 8 en voor wie de werktijden zijn vastgesteld bij een wisselend rooster als bedoeld in artikel 3:3 van de CAR wordt een toelage toegekend.
2. De toelage als bedoeld in het eerste lid, bedraagt –met inachtneming van artikel 3:3, tweede en derde lid van de CAR per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur:
 - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - b. 25% voor de uren op zaterdag tussen 08.00 en 18.00 uur;
 - c. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
 - d. 45% voor de uren op zaterdag tussen 00.00 en 08.00 uur;
 - e. 70% voor de uren op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur;
 - f. 70% voor de uren op zondag
 - g. 100% voor uren op feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid, van de CAR/UWO
3. Voor de in het vorige lid onder a genoemde ochtend- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.
4. De medewerker die voor 1 januari 2002 is aangesteld en die een garantietoelage Onregelmatige Dienst ontvangt, kan geen aanspraak maken op de hierboven genoemde toelage. Indien hij op basis van het genoemde in lid 2 op jaarbasis recht heeft op een hogere vergoeding, wordt het meerdere boven de garantietoelage uitbetaald.
5. Uitvoering gevend aan artikel 7:8:1 (referte tijdvak) van de CAR/UWO geldt voor de toelage als bedoeld in het tweede lid een referte tijdvak van drie kalendermaanden of dertien kalenderweken. De in het tweede lid genoemde toelage behoort tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met hetgeen in de drie kalendermaanden of in de dertien kalenderweken voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de betrekking wegens ziekte of gebrek is ontstaan, gemiddeld per maand of per week is toegekend.

Artikel 17. Toelage

bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

1. Aan de medewerker die buiten de werktijden die voor hem gelden krachtens een werktijdregeling als bedoeld in artikel 4:1 en 4:2 van de CAR of in bepalingen van dezelfde strekking in een soortgelijke regeling, zich bereikbaar en beschikbaar moet houden teneinde bij oproep arbeid te gaan verrichten, wordt een toelage toegekend. De medewerker wordt schriftelijk aangewezen voor het gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van beschikbaarheidsdiensten, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden moeten worden vervuld (artikel 2:1B, tweede lid sub c van de CAR).
2. De toelage bedraagt per uur van bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur en wel:
 - a. 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
 - b. 10% voor de uren op zaterdag, op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde en vierde lid, van de CAR/UWO,

met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisschaal 7 met 11 periodieke verhogingen.

3. Indien de medewerker gedurende de bereikbaarheid en beschikbaarheid daadwerkelijk buitenshuis werkzaamheden moet verrichten wordt hem daarvoor naast de vergoeding genoemd in het hiervoor genoemde lid 2 een vergoeding gegeven overeenkomstig het bepaalde in artikel 3:2:1 van de CAR/UWO.
4. De leidinggevende zorgt voor de inroostering en indien nodig voor nadere richtlijnen m.b.t. van de bereikbaar- en beschikbaarheid van de medewerkers. Kan door omstandigheden geen bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdienst worden verricht dan moet hiervan 48 uur, of zo spoedig mogelijk, voor het begin van de roostertijd melding worden gedaan aan de leidinggevende medewerker c.q. de leidinggevende van de afdeling.
5. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 18. Bereikbaarheids-

en beschikbaarheidsdienst (gladheidsbestrijding)

1. In afwijking van het gestelde in artikel 16, lid 2 van deze regeling wordt de toelage van de medewerker bij gladheidsbestrijding berekend tegen een percentage van het salaris per uur, dat is afgeleid van het maximum salaris behorende bij salarisschaal 6.
2. De genoemde percentages in lid 2 van artikel 16, worden verhoogd met 50% over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden. De extra plaatsgebondenheid is dat de medewerker in het kader van de gladheidsbestrijding binnen 20 minuten na oproep op de desbetreffende locatie aanwezig moet zijn.
3. Lid 3, 4 en 5 van artikel 16 zijn overeenkomstig van toepassing.

Artikel 19. Toelage

BHV

1. Aan de medewerker die deelneemt aan de bedrijfshulpverlening wordt een een maandelijkse toelage toegekend;
2. De hoogte van de toe te kennen toelage is afhankelijk van de rol die de betreffende medewerker in het BHV-team vervult.
3. De verschillende bedragen worden op basis van de verhogingen van de salarissen in de CAR-UWO met hetzelfde percentage aangepast.
4. De geldende vergoedingen worden op intranet gepubliceerd.

Artikel 20. Toelage

in verband met minimumloon

1. Indien het salaris van een medewerker buiten zijn toedoen minder bedraagt dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de Wet Minimumloon en minimum vakantietoelage geldt voor werknemer van dezelfde leeftijd als de medewerker, wordt hem een toelage toegekend die het verschil aanvult.
2. Voor de medewerker die in deeltijd werkt wordt de toelage vastgesteld op een evenredig deel van de aanstellingsuren.

Artikel 21. Afbouwtoelage

1. Aan de medewerker waarvan de bezoldiging – als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in de artikelen 15, 16 en 17 – een blijvende verlaging ondergaat, wordt door het college een aflopende toelage toegekend, indien:
 - a. die blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de Arbeidsmarkt- en bindingstoelage als bedoeld in de Regeling Bewust Belonen 2.0en
 - b. de medewerker de toelage als bedoeld in de artikelen 15, 16 en 17 direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt aan de ambtenaar van 55 jaar of ouder een blijvende toelage toegekend. Indien zijn bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage -als bedoeld in de artikel en 16 en 17 - een blijvende verlaging ondergaat. Indien hij de toelage -als bedoeld in de artikelen 16 en 17 - direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de medewerker de leeftijd van 55 jaar bereikt en hij onmiddellijk voor de aanvang van die toelage gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage - als bedoeld in artikelen 15, 16 en 17 - heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het vorige lid.
4. Voor de toepassing van de voorgaande leden wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
5. De toelagen als bedoeld in de artikelen 15, 16 en 17 worden in 4 jaar afgebouwd:
 - Eerste jaar: behoud van 100% van de oorspronkelijke toelagen
 - Tweede jaar: behoud van 100% van de oorspronkelijke toelagen
 - Derde jaar: behoud van 50% van de oorspronkelijke toelagen
 - Vierde jaar: behoud van 50% van de oorspronkelijke toelagen.

Vervolgens zijn de toelagen volledig afgebouwd.

Artikel 22. Onvoorziene

gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet kan het college een bijzondere voorziening treffen.

**Artikel 23. Citeertitel
en inwerkingtreding**

Deze regeling kan worden aangehaald als Bezoldigingsregeling en treedt in werking op de dag volgend op die waarop de bekendmaking heeft plaatsgevonden onder gelijktijdige intrekking van de gewijzigde bezoldigingsregeling gemeente Raalte als vastgesteld op 8 februari 2008.

Aldus vastgesteld in de vergadering van
10 december 2013.

*Burgemeester en wethouders gemeente Raalte,
de secretaris,
de burgemeester,*