

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie



besluit:

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- gelet op artikel 30 Wet gemeenschappelijke regelingen jo Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie;
- gelet op artikel 3:1 van de CAR/UWO;
- gelet op overeenstemming met het Georganiseerd Overleg GR BAR-organisatie;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de BAR-organisatie

BEZOLDIGINGSREGELING BAR-organisatie

Artikel 1

Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

BAR-organisatie

De Gemeenschappelijke Regeling van de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk, d.d. 2 juli 2013, ten behoeve van de vorming van een openbaar lichaam genaamd "BAR-organisatie", waarin de ambtelijke organisatie van de BAR-gemeenten is ondergebracht.

Bezoldiging

De bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c CAR-UWO, zijnde:

Het salaris vermeerderd met de aan de betreffende medewerker toegekende toelagen voor zover deze van structurele aard zijn, alsmede de waarnemingtoelage. Er is sprake van structurele toelagen wanneer deze voor onbepaalde tijd zijn toegekend of wanneer deze gedurende langere periode in een bepaald patroon zijn te herkennen, zoals:

- toelage onregelmatige dienst
- toelage bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst
- inconveniënttoelage
- garantie- en afbouwtoelagen
- structurele en tijdelijke toelagen als bedoeld in artikel 11 en artikel 12 van deze regeling
- overige structurele toelagen.

Conversietabel

Een door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie vastgestelde puntenlijst die een koppeling maakt tussen enerzijds de cijfermatige resultaten van de waardering van de generieke functies uit de functiematrix in het functieboek van de BAR-organisatie en anderzijds de salarisschalen uit bijlage IIa van de CAR-UWO.

Functie

De generieke functie uit het functieboek van de BAR-organisatie, waarin de medewerker is geplaatst of die aan hem is toegekend door de BAR-directieraad.

Functieschaal

De salarisschaal behorende bij de generieke functie uit het functieboek van de BAR-organisatie, waarin de medewerker is geplaatst of die aan hem is toegekend door de BAR-directieraad.

J jaarlijkse beoordeling

De eindbeoordeling voortvloeiende uit de jaarlijkse gesprekscyclus.

Maximumsalaris

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

Medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR-UWO.

Periodiek

De stappen waaruit een salarisschaal is opgebouwd, waarbij de salarisopbouw tussen het minimum- en maximumbedrag behorend bij de betreffende salarisschaal in bijlage IIa van de CAR-UWO is opgenomen.

Salaris

Het salaris als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 sub b van de CAR-UWO.

Salarisschaal

De schaal als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 sub a en bijlage IIa (salaristabel nieuwe structuur) van de CAR/UWO waar het salaris van de medewerker op is gebaseerd.

Toelagen

Alle in deze regeling genoemde toelagen waarop aanspraak bestaat.

Volledige betrekking

De betrekking als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub j van de CAR-UWO.

Werkgever

Het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie.

Artikel 2

Recht op salaris

Lid 1

Een medewerker heeft recht op salaris vanaf de dag waarop de aanstelling of de 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 in dienst is getreden.

Lid 2

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

Lid 3

Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de betreffende kalendermaand.

Lid 4

Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie. Een dergelijke situatie wordt altijd voorgelegd aan de directieraad van de BAR-organisatie, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

Artikel 3

Salaris bij deeltijd

Het salaris van de medewerker die in deeltijd werkt, wordt vastgesteld naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd.

Artikel 4 Bepalen

salarisschaal

Lid 1

Het salaris van de medewerkers waarvan het salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, worden afgeleid van de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage IIa van de CAR-UWO, waarbij gebruik kan worden gemaakt van de schalen 4 tot en met 15, met uitzondering van de tussenschalen 10A en 11A.

Lid 2

De toepassing van bijlage IIa vindt plaats conform het gestelde in artikel 3:1 van de CAR-UWO.

Lid 3

Het Algemeen Bestuur bepaalt, nadat daarover overeenstemming is bereikt met het Georganiseerd Overleg, de voor de generieke functies geldende salarisschaal, door het vaststellen van de conversietabel voor de functies uit het functieboek van de BAR-organisatie, waarin de voor de BAR-organisatie geldende landelijk gewaardeerde functies uit HR21 zijn opgenomen.

Lid 4

Het Algemeen Bestuur stelt nadere regels met betrekking tot de uitvoering van de functiewaardering en de plaatsing van de medewerker in een generieke functie uit het functieboek van de BAR-organisatie.

Lid 5

Zonder voorafgaand ontslag kan voor een medewerker geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan het salaris van de reeds voor hem geldende salarisschaal.

Een verlaging kan wel plaatsvinden bij:

- a. definitieve herplaatsing van een zieke medewerker als bedoeld in artikel 7:16 lid 2 CAR-UWO,
- b. herplaatsing na ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de eigen functie als bedoeld in artikel 8:6 CAR-UWO en
- c. bij het toekennen van een disciplinaire straf, als bedoeld in hoofdstuk 16 van de CAR-UWO.

Artikel 5

Salaris bij indiensttreding

Lid 1

Bij indiensttreding kent de werkgever de medewerker het salaris toe, dat in de op zijn functie betrekking hebbende functieschaal is vermeld bij periodiek 0.

Lid 2

Ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat kan van het bepaalde in het vorige lid worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, niet zijnde hoger dan het maximumsalaris van de betreffende salarisschaal. Argumenten hiervoor zijn gelegen in:

- het hebben van aantoonbare relevante werkervaring;
- de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de huidige dienstbetrekking.

Lid 3

Een medewerker wordt bij indiensttreding in principe aangesteld in de voor de betreffende functie geldende functieschaal.

Lid 4

Als de medewerker bij indiensttreding naar verwachting de functie nog niet volledig vervult of nog niet voldoet aan de eisen die aan de functie worden gesteld, dan kan de medewerker een aanstelling in een lagere salarisschaal krijgen. Als vervolgens uit een evaluatie van het functioneren blijkt dat de medewerker de functie volledig vervult of aan de functie-eisen voldoet, dan wordt de medewerker bevorderd naar de functieschaal behorende bij de functie die de medewerker uitoefent. Bij bevordering naar de functieschaal zijn de bepalingen uit artikel 10 van deze regeling van toepassing.

Artikel 6

Toekenning periodieke verhoging

Lid 1

Het salaris van de medewerker wordt jaarlijks per 1 april 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.

Lid 2

De salarisverhoging wordt toegekend voor de eerste maal met ingang van 1 april na datum indiensttreding van de nieuwe medewerker.

Lid 3

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.

Lid 4

In afwijking van het gestelde in het tweede lid vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 januari, per 1 april daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.

Lid 5

Als er in een betreffend jaar niet meer dan zes maanden arbeid is verricht, kan de werkgever bepalen dat de medewerker niet in aanmerking komt voor een periodieke verhoging in de zin van lid 1.

De volgende tijd kan aangemerkt worden als het niet verrichten van arbeid:

- a) tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, voor zover deze een tijdvak van een half jaar te boven gaat;
- b) tijd gedurende welke de medewerker in de uitoefening van zijn functie is geschorst:
 - bij wijze van disciplinaire straf;
 - van rechtswege, behoudens in geval van plaatsing of in bewaringstelling in een instelling voor psychiatrie of een daarmee gelijk te stellen inrichting;
 - op grond van het feit, dat een strafrechtelijke vervolging terzake een misdrijf tegen hem is ingesteld, of hem het voornemen tot oplegging van de straf is aangezegd, dan wel hem die straf is opgelegd;
 - omdat het belang van de dienst de schorsing vorderde, tenzij het tot schorsen bevoegd gezag het tegendeel bepaald.

Lid 6

In afwijking van het bepaalde in lid 5 sub a van dit artikel kan de medewerker, indien hij of zij in het algemeen belang verlot zonder bezoldiging geniet voor een tijdvak van langer dan een half jaar, toch in aanmerking komen voor een periodieke verhoging in de zin van lid 1.

Lid 7

Indien vaststaat, dat een schorsing, als bedoeld in lid 5 sub b van deze regeling, niet door het ten uitvoer leggen van een straf is gevolgd noch zal worden gevolgd, telt de tijd van deze schorsing alsnog mee voor de vaststelling van de dienstdtijd.

Artikel 7

Niet toekennen periodieke verhoging

Lid 1

Bij onvoldoende bekwaamheid of onvoldoende inzet van de medewerker, zoals blijkt uit de jaarlijkse beoordeling, kunnen periodieke verhogingen als bedoeld in artikel 6 achterwege worden gelaten.

Lid 2

Zolang ten aanzien van de medewerker het vorige lid toepassing vindt, wordt jaarlijks opnieuw bekeken in hoeverre er aanleiding bestaat deze toepassing voort te zetten.

Lid 3

Nadien kan bepaald worden, dat de periodieke verhogingen, welke met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht tot 1 januari van het lopende kalenderjaar, alsnog worden toegekend.

Lid 4

Als er een besluit wordt genomen over het toepassen 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 vóór de datum waarop de periodieke verhoging zou zijn ingegaan. Dit schriftelijke besluit bevat tevens de redenen voor het niet toekennen van de periodieke salarisverhoging.

Artikel 8

Periodieke salarisverhoging bij ziekte

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.

Artikel 9 Extra

periodieke verhoging

Lid 1

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 periodiek, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en inzet of andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden. Een dergelijke toekenning vindt plaats op basis van de jaarlijkse beoordeling.

Lid 2

Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip, waarop ingevolge artikel 6 lid 2 van deze regeling een salarisverhoging zou moeten worden toegekend, onverlet, tenzij door de werkgever anders wordt bepaald.

Artikel 10 Salarisverhoging

bij bevordering naar een hogere schaal

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 inschaling vanwege de bevordering plaats en wordt vervolgens de periodieke verhoging toegepast.

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 dan het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naasthogere bedrag in de oude schaal, danwel het naastlagere bedrag in de oude schaal indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag in die schaal, wordt het nieuwe salaris met één periodiek verhoogd.

Artikel 11

Structurele toelage

Lid 1

Aan de medewerker die naar het oordeel van de werkgever blijk heeft gegeven van een structurele bovenmatige prestatie kan een structurele toelage worden toegekend tot ten hoogste het verschil tussen het maximum salaris van de functieschaal en het maximum salaris van de naasthogere schaal.

Lid 2

Een structurele toelage kan bestaan uit een percentage van de voor hem geldende salarisschaal of een vast bedrag.

Artikel 12 Tijdelijke toelage

Lid 1

Aan de medewerker kan een tijdelijke toelage worden toegekend tot ten hoogste het verschil tussen het maximum salaris van de functieschaal en het maximum van de naasthogere schaal.

Lid 2

Toekenning van de in lid 1 van dit artikel genoemde tijdelijke toelage vindt plaats als hier naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe is.

Lid 3

De toelage dient vergezeld te gaan met schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur, de grond, de hoogte, de ingangs- en einddatum van de toelage.

Lid 4

Een tijdelijke toelage kan bestaan uit een percentage van de voor hem geldende salarisschaal of een vast bedrag.

Lid 5

Na beëindiging van de termijn eindigt de tijdelijke toelage van rechtswege.

Lid 6

De tijdelijke toelage kan geheel of gedeeltelijk verlengd worden als hier naar het oordeel van de werkgever aanleiding toe is.

Lid 7

Bij het beëindigen van de toelage als bedoeld in het eerste lid, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage, kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op de afbouwregeling op grond van artikel 24 van deze regeling.

Artikel 13 Incidentele toelage (gratificatie)

Lid 1

Indien een medewerker een uitstekende kortdurende of eenmalige extra prestatie heeft geleverd, kan de werkgever een incidentele toelage als bedoeld in artikel 15:1:28 van de CAR-UWO toekennen.

Lid 2

De incidentele toelage bestaat uit een netto bedrag of een niet geldelijke beloning.

Lid 3

De incidentele toelage heeft een waarde van maximaal € 1.000 netto per medewerker per kalenderjaar.

Artikel 14 Toelage in verband met minimumloon

Lid 1

Indien het salaris van een medewerker buiten zijn toedoen minder bedraagt dan het maandbedrag van het minimumloon dat krachtens de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WML) geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de medewerker, wordt hem een toelage toegekend ten bedrage van het verschil.

Lid 2

Voor de medewerker die in deeltijd werkt wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij een volledige werktijd.

Artikel 15 Waarnemingstoelage

De medewerker die tijdelijk een functie waarneemt waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie, ontvangt een waarnemingstoelage conform artikel 3:1:2 CAR-UWO.

Artikel 16 Overwerkvergoeding

Lid 1

De medewerker heeft alleen recht op een overwerkvergoeding indien hij:

- a) in opdracht van diens leidinggevende tijdelijk extra werkzaamheden moet verrichten boven op het reguliere werk en boven de formele arbeidsduur per week en/of;

- b) werkzaamheden moet verrichten tijdens de bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst buiten kantoor tijden conform artikel 19 lid 3 (op werkdagen vóór 07:00 uur en na 18:00 uur, in het weekend en op feestdagen).

Lid 2

Geen recht op de percentuele overwerkvergoeding uit artikel 3:2:1 lid 5 CAR-UWO heeft een medewerker die:

- een functie bekleedt met een functieschaal vanaf schaal 9 en die gezien de aard van de werkzaamheden of het takenpakket buiten kantoor tijden reguliere werkzaamheden moet verrichten;
- in een leidinggevende functie is geplaatst;
- op reguliere werkdagen tussen 7:00 en 18:00 meer uren hebben gewerkt dan hun formele arbeidsduur per week; voor deeltijders geldt deze bandbreedte naar evenredigheid.

Lid 3.

De overwerkvergoeding wordt toegekend conform artikel 3:2:1 van de CAR-UWO

Lid 4.

De leidinggevende spreekt met de medewerker af of de overwerktijd als extra verlof wordt opgenomen of wordt uitbetaald.

Artikel 17 Inconveniëntentoeelage

Lid 1

Aan de medewerker, die naar het oordeel van de werkgever onder bezwarende omstandigheden arbeid verricht, verleent de werkgever een compensatie in de vorm van een toelage op het salaris, tenzij compensatie voor de bedoelde bezwarende omstandigheden aantoonbaar zijn verdisconteerd in de bezoldiging van de medewerker.

Lid 2

De werkgever kan nader bepalen wat onder 'bezwarende omstandigheden' moet worden verstaan en/of welke functies of taken in aanmerking komen voor de inconveniëntentoeelage.

Lid 3

De inconveniëntentoeelage is een maandelijkse bruto toelage van 6,16% van het maximum van salarisschaal 4.

Artikel 18 Toelage

Onregelmatige dienst

Lid 1

Een medewerker heeft recht op een toelage als bedoeld in artikel 3:3 CAR-UWO indien

- hij een functie bekleedt met een functieschaal tot schaal 9 en
- hij anders dan bij wijze van overwerk,
- gezien de aard van de werkzaamheden verplicht is om te werken op basis van een rooster met (gedeeltelijk) andere werktijden dan op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag tussen 7:00 en 18:00 uur.

Lid 2

De toelage zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:

- 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0:00 en 7:00 uur en tussen 18:00 en 22:00 uur;
- 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 22:00 en 24:00 uur;
- 40% voor de uren op zaterdag tussen 0:00 en 24:00 uur;
- 60% voor de uren op zondag en feestdagen tussen 0:00 en 24:00 uur.

Lid 3

De toelage onregelmatige dienst is geen vaste toelage maar wordt toegekend op basis van werkelijk gewerkte tijd.

Lid 4

De medewerker voor wie naar het oordeel van de werkgever bij de vaststelling van de bezoldiging of bij de regeling van de overige rechtstoestand rekening is gehouden met onregelmatige diensten komt niet in aanmerking voor een toelage als in dit artikel bedoeld (bijvoorbeeld bij toegekende garanties voor een dergelijke dienst).

Lid 5

De leidinggevende vermijdt cumulatie van overwerk- en ORT-toelagen, door medewerkers die werken op basis van een rooster slechts in zeer uitzonderlijke situaties te laten overwerken. Overwerk wordt niet ingeroosterd.

Artikel 19 Toelage Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst

Lid 1

Behoudens de uitzondering in CAR-UWO artikel 3:3:1 tweede volzin wordt aan de medewerker een toelage toegekend indien

- a) hij ingevolge een schriftelijke aanwijzing van de leidinggevende
- b) zich op basis van vooraf aangewezen bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten
- c) regelmatig buiten de voor hem of haar geldende werktijden bereikbaar en beschikbaar moet houden teneinde bij oproep arbeid te verrichten.

Lid 2

De toelage zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt per week bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst 7,12% van het maximum van salarisschaal 5. Indien de duur van de bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst minder dan één week is, geldt de toelage naar rato van het aantal (bereikbaarheids)dagen.

Lid 3

De uren waarop de medewerker tijdens de bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst en buiten kantoor tijden (op werkdagen vóór 07:00 uur en na 18:00 uur, in het weekend en op feestdagen) daadwerkelijk arbeid moet verrichten ten behoeve van de werkgever, worden aangemerkt als overwerkuren, zoals bedoeld in artikel 16 van deze regeling.

Lid 4

De medewerker voor wie naar het oordeel van de werkgever bij de vaststelling van de bezoldiging of bij de regeling van de overige rechtstoestand rekening is gehouden met bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdienst komt niet in aanmerking voor een toelage als in dit artikel bedoeld (bijvoorbeeld bij toegekende garanties voor een dergelijke dienst).

Lid 5

Leidinggevend en medewerkers met kanspiket hebben voor hun deelname aan de crisisorganisatie geen recht op een toelage bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst.

Artikel 20 Ambtsjubileumgratificatie

Lid 1

Aan de medewerker die gedurende 25, 40 en 50 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend conform artikel 3:5:1 CAR-UWO. Deze gratificaties worden netto uitgekeerd.

Lid 2

Het begrip overheidsdienst wordt bepaald op basis van de ministeriële regeling van 9 november 1989, Stcrt. 223.

Lid 3

Medewerkers die zijn aangesteld als onbezoldigde ambtenaar hebben geen recht op een ambtsjubileumgratificatie.

Artikel 21 Recepties bij ambtsjubilea en uitdiensttreding

Voor het geven van een receptie of etentje bij ambtsjubilea zoals bedoeld in artikel 3:5:1 CAR-UWO en bij uitdiensttreding van een medewerker die eervol is ontslagen wordt per gelegenheid € 600 ter beschikking gesteld. De kosten worden vergoed op declaratiebasis. Het bedrag wordt één keer in de vijf jaar bijgesteld door de BAR-directieraad.

Artikel 22 EHBO/BHV vergoeding

De medewerker die door de werkgever is aangewezen als bedrijfshulpverlener of om eerste hulp bij ongevallen te verlenen ontvangt per maand een bruto toelage van 1,02% van het maximum van schaal 4.

Artikel 23 Garantieregelingen

Lid 1

De medewerker die een garantietoelage ontvangt, die niet in deze regeling is opgenomen, blijft deze toelage ontvangen.

Lid 2

Een toegekende garantietoelage wordt aangepast aan algemene trendmatige salaris aanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel, tenzij bij besluit is vastgesteld dat de garantietoelage niet worden aangepast.

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, tenzij de werkgever schriftelijk een ander besluit neemt

Lid 4

In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen die afwijkt van of aanvullend is op het bepaalde in voorgaande leden.

Artikel 24

Afbouwtoelage

Lid 1

Aan de medewerker wiens bezoldiging 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 de artikelen 17, 18 en 19, 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 hetgeen in één jaar voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de betrekking is ontstaan, gemiddeld per maand is toegekend aan de betreffende vergoeding of toelage. Van deze periode kan worden afgeweken wanneer de periode een afwijkend beeld geeft van het gemiddelde.

Lid 3

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

- a) Het eerste jaar ontvangt de medewerker 100% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- b) Het tweede jaar ontvangt de medewerker 75% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- c) Het derde jaar ontvangt de medewerker 50% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- d) Het vierde jaar ontvangt de medewerker 25% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- e) Vanaf het vijfde jaar ontvangt de medewerker geen afbouwtoelage meer.

Lid 4

De periode doorgebracht vanwege arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps-, bevallings- of ouderschapsverlof wordt niet aangemerkt als onderbreking in de zin van de vorige leden.

Artikel 25

Bezoldiging bij ziekte

Lid 1

De hoogte van de bezoldiging van een zieke medewerker wordt bepaald op grond van de artikel 7:3 van de CAR-UWO.

Lid 2

Het bedrag van de bezoldiging bedoeld in artikel 7:3 van de CAR-UWO wordt vastgesteld door het salaris te vermeerderen met het bedrag dat de ambtenaar gemiddeld over een periode van 13 weken voorafgaande aan de eerste ziektedag ontvangen heeft aan structurele toelagen (toelage onregelmatige dienst, toelage bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst, garantie- en afbouwtoelagen, inconveniëntoelage, structurele en tijdelijke toelagen als bedoeld in artikel 11 en artikel 12 van deze regeling en overige structurele toelagen) alsmede de waarnemingstoelage. Van deze periode kan worden afgeweken wanneer deze periode een afwijkend beeld geeft van het gemiddelde. Voor zover de medewerker op de eerste ziektedag 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 vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Artikel 26

Algemene salariswijzigingen

Lid 1

Indien in het overleg tussen het College voor Arbeidszaken en de centrales van overheidspersoneel een salariswijziging met een algemeen karakter voor de sector gemeenten wordt overeengekomen, dan wordt door de werkgever met ingang van de datum waarop die wijziging ingaat, een overeenkomstige wijziging aangebracht in bijlage IIa opgenomen salarisschalen.

Lid 2

Vergoedingen en toelagen die gebaseerd zijn op een percentage van een salarisschaal worden op overeenkomstige wijze automatisch aangepast.

Artikel 27 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor de betrokken medewerker, dan kan de werkgever in overleg met de betrokken medewerker in een voor de medewerker gunstige zin van deze regeling afwijken.

Artikel 28 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 29 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Bezoldigingsregeling BAR-organisatie" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 24-12-2013.