

Bezoldigingsverordening Vught 2013

Burgemeester en Wethouders van de gemeente Vught;
handelend in overeenstemming met de Ondernemingsraad;
gelet op de Gemeentewet en artikel 3:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst;

BESLUITEN :

vast te stellen de navolgende verordening:

Bezoldigingsverordening 2013

I Begripsbepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van deze verordening wordt verstaan onder:

a CAR/UWO:

De Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst, geldend voor de medewerker in dienst van de gemeente Vught;

b medewerker:

de medewerker en de werknemer naar burgerlijk recht, als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder a van de CAR/UWO;

c salaris:

het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder b, van de CAR/UWO;

d salarisschaal:

de schaal als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder a, CAR/UWO, opgenomen in bijlage IIa van die regeling;

e maximumsalaris:

het hoogste bedrag van een salarisschaal, behorende bij periodiek 11;

f bezoldiging;

de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, tweede lid onder c, van de CAR/UWO

g betrekking:

de betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder b, van CAR/UWO

h conversie:

de omzetting van de score van een functiewaardering, met behulp van het functiewaarderingssysteem, naar salarisschalen;

i volledige betrekking:

de volledige betrekking als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder k, CAR/UWO

j overwerk:

het overwerk als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid onder l, van de CAR/UWO.

II Salaris

Artikel 2 Recht op salaris

1. Het recht op salaris vangt aan met de dag waarop de aanstelling van de medewerker ingaat.
2. Indien in het aanstellingsbesluit geen datum van ingang is vermeld, vangt het recht op salaris aan met de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.
3. Het recht op salaris eindigt, in geval van ontslag, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
4. De bezoldiging wordt per maand uitbetaald.

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 Salaris bij deeltijd

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

Artikel 5 Salarisbedragen

De salarissen van de ambtenaren wier 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.

Artikel 6 Bepalen salarisschaal

1. Burgemeester en wethouders bepalen met inachtneming van de resultaten van een functiewaarderingsonderzoek en aan de hand van de vastgestelde conversietabel de voor de medewerker geldende salarisschaal, tenzij zijn wijze van functioneren zich nog daartegen verzet.
2. Burgemeester en wethouders kunnen nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.
3. Indien en voor zolang de medewerker zijn betrekking nog niet in alle facetten en voldoende vervult, wordt de medewerker bezoldigd volgens de naast lagere salarisschaal (aanloopschaal) dan die welke voor hem geldt ingevolge het eerste lid (functionele schaal).
4. De salarisschaal van de medewerker waarmee een loopbaanontwikkelingstraject is overeengekomen kan, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, gesteld worden op één of meer lagere salarisschalen dan die welke voor hem geldt ingevolge het derde lid.
5. Anders dan bij het aanvaarden van passende of gangbare arbeid, dan wel bij wijze van disciplinaire straf, als bedoeld in de CAR/UWO, kan zonder voorafgaand ontslag voor een medewerker geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.
6. Onverminderd het bepaalde in lid 5 kan de bezoldiging, waaronder de eindejaarsuitkering en de vakantietoelage, op verzoek van de medewerker worden verminderd in het kader van een uitrail van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 7 Periodieke verhoging van het salaris

1. Het salaris van de medewerker wordt, indien zijn functioneren met minimaal een beoordeling "voldoende" wordt gekwalificeerd, binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. alinea
2. De periodieke verhogingen worden toegekend aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van 1 januari volgend op de datum van de eerste indiensttreding met dien verstande dat de beoordelingsperiode minimaal drie maanden moet bedragen. alinea
3. Het tijdstip waarop ingevolge het vorige lid voor de eerste maal een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van burgemeester en wethouders aanleiding bestaat.
4. Het toekennen van de eerste periodieke verhoging aan ambtenaren, die in de loop van het kalenderjaar zijn aangesteld of bevorderd, kan pas plaats vinden na een beoordelingsperiode van minimaal drie maanden.
5. In geval van overgang naar een functie, gerangschikt in diezelfde schaal, wordt, voor de vaststelling van het salaris in de nieuwe functie, mede rekening gehouden met de in de verlaten functie verworven hoogte van het salaris.
6. Bij overgang naar een andere functie wordt het bedrag, waarmee de tot dusver genoten bezoldiging die in de nieuwe functie te genieten bezoldiging te boven mocht gaan, als een toelage toegekend. Latere verhogingen van de bezoldiging, komen in mindering op het bedrag van de in dit lid bedoelde toelage.
7. In geval van bevordering wordt de hoogte van het salaris, zodanig vastgesteld, dat het salaris in de nieuwe schaal te allen tijde uitgaat boven het salaris, dat de medewerker in de verlaten schaal zou hebben genoten.

Artikel 8 Extra periodieke verhoging van het salaris

Aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging (twee periodieken) tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend indien zijn functioneren met een beoordeling "zeer goed" wordt gekwalificeerd. Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 7 een salarisverhoging wordt toegekend onverlet, tenzij anders wordt bepaald.

Artikel 9 Géén periodieke verhoging

1. Aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, wordt géén periodieke salarisverhoging in de salarisschaal toegekend indien zijn functioneren met een beoordeling "onvoldoende" of "ruim onvoldoende" wordt gekwalificeerd;

2. Van een beslissing tot toepassing van het eerste lid wordt de medewerker zo spoedig mogelijk, doch in elk geval voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk mededeling gedaan, onder vermelding van de redenen welke tot de beslissing hebben geleid.
3. Indien daarvoor redenen aanwezig zijn kan worden bepaald dat de salarisverhoging, welke met toepassing van het eerste lid achterwege is gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht alsnog wordt toegekend voor een periode van ten hoogste zes maanden. Die toekenning is verbonden aan de voorwaarde van een nieuwe beoordeling met de kwalificatie "voldoende".

Artikel 10 Inschaling in uitloopschaal

1. Een medewerker die de maximale honorering behorende bij zijn functionele schaal ontvangt, wordt in de naast hogere salarisschaal ingeschaald (uitloopschaal), met inachtneming van de bepalingen in artikel 11, indien zijn functioneren drie maal met een beoordeling "goed" wordt gekwalificeerd.
2. De medewerker heeft na de bevordering naar de uitloopschaal vervolgens nog éénmaal recht op een volgende uitlooperperiode en wel na tweemaal een beoordeling "goed".
3. Bij een beoordeling met de kwalificatie "zeer goed" wordt het bereiken van de uitloopschaal met één jaar vervroegd.

Artikel 11 Salaris bij bevordering naar hogere schaal

1. Wanneer de medewerker wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe salarisschaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die salarisschaal, waarmee gerealiseerd wordt dat het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de medewerker tenminste 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in die oude salarisschaal, dan wel het naast lagere bedrag in die oude salarisschaal, indien het salaris in de oude salarisschaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die salarisschaal.
2. Voor zover nodig zal de vooruitgang in salaris ten gevolge van de indeling in de schaal met een hoger maximumsalaris nimmer minder bedragen dan het geval zou zijn bij verhoging ingevolge artikel 7 in de salarisschaal waarin de medewerker wordt ingedeeld.

Artikel 12 Toelage bij toekenning 'module coördinatie'

Wanneer aan de medewerker de taken, werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de "module coördinatie" uit het functiebeschrijvings- en waarderingssysteem HR21 formeel zijn opgedragen, ontvangt hij daarvoor, ongeacht het niveau van zijn primaire functie, een vergoeding van € 200,- bruto per maand.

III Gratificaties bij ambtsjubilea

Artikel 13 ambtsjubilea

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3:5:1 lid 1 van de CAR/UWO wordt aan de medewerker die gedurende 12 ½, 25, 40 en 50 jaren een betrekking heeft vervuld bij de gemeente Vught, een gratificatie toegekend die wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in de volgende leden.
2. De medewerker die gedurende 12 ½ jaar in dienst van de gemeente Vught werkzaam is wordt een gratificatie toegekend, overeenkomende met één vierde van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop hij in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
3. Indien de medewerker gedurende 25, respectievelijk 40 of 50 jaren een betrekking heeft vervuld in dienst van de gemeente Vught, wordt hem een gratificatie toegekend die het dubbele bedraagt van de gratificatie die ingevolge artikel 3:5:1 lid 1 van de CAR/UWO bij een gelijk aantal dienstjaren wordt uitgekeerd.
4. In afwijking van het bepaalde in de leden 2 en 3 heeft de medewerker die reeds eerder op basis van artikel 3:5:1 lid 1 van de CAR/UWO een gratificatie heeft ontvangen slechts aanspraak op een jubileumgratificatie volgens het tweede of het derde lid, voor zover de som van beide gratificaties het bedrag waarop hij uit hoofde van dit artikel recht zou hebben niet overschrijdt.
5. Aan de medewerker, die wordt ontslagen op grond van reorganisatie, op grond van ziekte bij een arbeidsongeschiktheid van 80 % of meer, of wegens FPU, en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen bereiken, wordt een proportionele gratificatie toegekend. De proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk, waarvan de teller wordt gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, naar boven afgerond op hele maanden, en de noemer door het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen.
6. De volgens dit artikel berekende bedragen wordt afgerond op een veelvoud van 5 euro en worden netto uitgekeerd.

IV Instrumenten van flexibele beloning

Artikel 14 Individuele gratificatie

Indien een medewerker een zéér goede individuele prestatie heeft geleverd, kan aan hem een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Vught, direct na het leveren van de prestatie, worden toegekend:

- a. eenmalige gratificatie van € 250,- netto voor het gedurende langere tijd leveren van extra inzet én incidentele prestaties of het leveren van een bijzondere incidentele bijdrage aan kwaliteitsverbeteringen binnen de organisatie en/of de gewenste organisatiecultuur.

Artikel 15 Arbeidsmarkttoelage

1. Aan de medewerker kan om redenen van werving of behoud een toelage worden toegekend.
2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt toegekend voor een tijdvak dat tevoren is vastgesteld, met inachtneming van een maximum van drie jaar.
3. De hoogte van de toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt ten hoogste het maximum van de naast hogere salarisschaal.
4. De toelage als bedoeld in het eerste lid eindigt op de ingevolge het tweede lid vastgestelde vervaldatum. Wanneer de arbeidsmarktsituatie waarop de toelage is gebaseerd nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage als bedoeld in het eerste lid aan de medewerker worden toegekend.
5. Bij het beëindigen van de toelage wordt géén afbouwregeling toegepast.

Artikel 16 Nadere regels instrumenten flexibele beloning

Burgemeester en wethouders kunnen nadere regels vaststellen omtrent de toepassing en de hoogte van instrumenten van flexibele beloning als bedoeld in de artikelen 14 en met 15.

V Overige toelagen en vergoedingen

Artikel 17 Waarnemingstoelage

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

Artikel 18 Overwerkvergoeding

Aan de medewerker voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11, wordt ingeval van overwerk een overwerkvergoeding toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:2 en artikel 3:2:1 van de CAR/UWO

Artikel 19 Toelage onregelmatige dienst

1. Aan de medewerker voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11 en voor wie de werktijden zijn vastgesteld conform artikel 3:3 van de CAR/UWO wordt een toelage toegekend op grond van artikel 3:3 van de CAR/UWO.
2. De toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:
 - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - b. 40% voor de uren op zaterdag tussen 6.00 en 22.00 uur;
 - c. 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
 - d. 65% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde 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 horende bij het maximum van schaal 6.
3. Voor de in het vorige lid onder a genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 7.00 uur, respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.
4. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen die het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 20 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

1. Aan de medewerker voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11 en die buiten de werktijdenregeling als bedoeld in artikel 4:1 en 4:2 van de CAR/UWO ingevolge een schriftelijke aanwijzing van burgemeester en wethouders zich regelmatig of vrij

- regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden teneinde bij oproep arbeid te gaan verrichten, wordt een toelage toegekend.
2. Burgemeester en wethouders stellen nadere regels vast omtrent de hoogte en voorwaarden van de in lid 1 genoemde toelage.

Artikel 21 Inconveniëntentolage

1. Aan de medewerker aan wie het verrichten van zware, onaangename of gevaarlijke arbeid wordt opgedragen, wordt een toelage toegekend, tenzij en behoudens voor zover met deze bezwarende werkomstandigheden rekening is gehouden bij de vaststelling van het voor hem geldende salaris.
2. Burgemeester en wethouders stellen nadere regels vast ter uitvoering van de in lid 1 genoemde toelage.

Artikel 22 Afbouw van de toelage

1. Aan de medewerker wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage, als bedoeld in artikelen 16 tot en met 20, een blijvende verlaging ondergaat, wordt door burgemeester en wethouders een aflopende toelage toegekend, indien:
a die blijvende verlaging ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelage, als bedoeld in artikel 16, en
b de medewerker de toelage – als bedoeld in artikelen 18, 19, 20, 21 en 22 – direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. Deze compensatie kent het volgende verloop:
 1. het eerste half jaar na de beëindiging of verlaging van de toelage, ontvangt de ambtenaar 100% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 2. het tweede half jaar na de beëindiging of verlaging van de toelage, ontvangt de ambtenaar 75% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 3. het derde half jaar na de beëindiging of verlaging van de toelage, ontvangt de ambtenaar 50% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen;
 4. het vierde half jaar na de beëindiging of verlaging van de toelage, ontvangt de ambtenaar 25% van de daling van de bezoldiging die het gevolg is van het vervallen van de toelagen.
3. De periodes genoemd in lid 2 worden telkens met een half jaar verlengd als de ambtenaar langer dan 10 jaar zonder onderbreking de toelage heeft ontvangen.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 1 tot en met 3, behouden medewerker van 55 jaar en ouder, die langer dan 10 jaar zonder wezenlijke onderbreking (maximaal 2 maanden) de toelage hebben genoten, hun functiegebonden toelagen.
5. De in het 2^e en 3^e lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de ambtenaar de leeftijd van 55 jaar bereikt en hij onmiddellijk voor de aanvang van die toelage gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking de functiegebonden toelage heeft genoten, over in een blijvende toelage.

VI Overige bepalingen

Artikel 23 Onvoorziene gevallen

Voor gevallen waarin deze verordening niet of niet naar billijkheid voorziet, treffen burgemeester en wethouders een bijzondere regeling.

Artikel 24 Slotbepaling

Het jaar 2013 vormt een overgangsjaar en is het laatste jaar waarin het moment van de periodieke salarisverhoging afgeleid is van de indiensttredingdatum van de medewerker. Als overgangsmaatregel is artikel 7, lid 2 over het jaar 2013 niet van toepassing. Vanaf 2014 vinden de reguliere salarismaatregelen, genomen op basis van een personeelsbeoordeling, alleen plaats in de maand januari.

Artikel 25 In werking treding

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na de bekendmakingen heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2013 en kan aangehaald worden als 'Bezoldigingverordening Vught 2013'.
2. Alle voorgaande bezoldigingverordeningen van Vught worden met dit besluit ingetrokken.

Vught, 26 maart 2013

Burgemeester en wethouders van Vught

de burgemeester

de heer R.J. van de Mortel

de secretaris,
de heer mr. R.P.B.M. Brekelmans