

Beleidsregels salaris, toelagen en vergoedingen gemeente Waterland 2016

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Waterland,

gezien de overeenstemming van de Ondernemingsraad (in de rol van het GO) van de gemeente Waterland en de bestuurder de dato maandag 23 november 2015.

overwegende dat het wenselijk is in aansluiting op het nieuwe hoofdstuk 3 in de CAR-UWO gemeente Waterland per 1 januari 2016 een nieuwe beleidsregels salaris, vergoedingen en toelagen voor de medewerkers van gemeente Waterland vast te stellen;

gelet op artikel 3:1, 3:4, 3:6, 3:8, 3:9, 3:13, 3:14, 3:20, 3:21 en 3:22 CAR-UWO gemeente Waterland,

BESLUIT:

vast te stellen de navolgende Beleidsregels salaris, toelagen en vergoedingen gemeente Waterland 2016.

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. beschikbaarheidsdienst: dienst van één week –7 dagen van 24 uur- met de verplichting van de medewerker zich volgens rooster buiten de normale werktijden beschikbaar te houden voor het verrichten van onvoorziene werkzaamheden. Beschikbaarheidsdienst is gekoppeld aan:
 - a. aansturing beheer openbare ruimte: medewerker beheer riolering en water, medewerker beheer groen, hoofd buitendienst en opzichter;
 - b. uitvoering beheer openbare ruimte: alle uitvoerende medewerkers gemeentewerf;
 - c. piket: medewerker die hard piketdienst draait ten behoeve van de bevolkingszorg binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland;
- b. coördinator: medewerker die is aangesteld om coördinerende taken uit te voeren binnen het eigen vakgebied. De taken bestaan uit: werkverdeling, aanspreekpunt, bewaking eindkwaliteit product en informatieoverdracht tussen afdelingshoofd en medewerkers vice versa;
- c. functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
- d. garantietoelage overgangsrecht: persoonlijke toelage die uiterlijk op 31 december 2015 is ingegaan voor onbepaalde tijd en naast het salaris structureel onderdeel uitmaakt van het vaste inkomen van de medewerker;
- e. hard piketdienst: dienst van één week – 7 dagen van 24 uur- met de verplichting van beschikbaarheid,
- f. bereikbaarheid en opkomst binnen een afgesproken tijd en op een afgesproken locatie;
- g. medewerker: medewerker als bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a, van de CAR-UWO gemeente Waterland;
- h. piketfunctionaris: medewerker die is aangewezen om regionale hard piketdiensten te verrichten ten behoeve van de bevolkingszorg binnen de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland;
- i. poolcoördinator: coördinator van een groep piketfunctionarissen die dezelfde piketfunctie vervullen.
- j. salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de medewerker is toegekend, naar evenredigheid van zijn/haar formele arbeidsduur.
- k. salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij hoofdstuk 3 CAR- UWO gemeente Waterland.

Paragraaf salaris

Artikel 2 Aanloopschaal

1. Als een medewerker in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.
2. De periode die de medewerker doorbrengt in de aanloopschaal wordt bepaald op basis van de functie-eisen voor de betreffende functie en is maximaal 1 jaar. Deze periode kan bij bijzondere omstandigheden in dat jaar met ten hoogste een jaar worden verlengd.

Artikel 3 Periodieke salarisverhoging

1. Het college stelt de jaarlijkse periodieke salarisverhoging vast op 1 januari.
2. Aan een medewerker wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a) de medewerker functioneert voldoende;
 - b) de medewerker heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt.
3. Een beoordelingsgesprek ligt ten grondslag aan het niet toekennen van een periodieke verhoging bij onvoldoende functioneren of het toekennen van een extra periodieke verhoging bij uitstekend functioneren.
 4. De periodieke salarisverhoging wordt niet toegekend in januari als ten minste 3 maanden in het voorgaande jaar niet voldaan is aan de functie-eisen. De medewerker wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.
 5. De periodieke salarisverhoging wordt niet toegekend in januari bij het uitblijven van prestaties als gevolg van arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden. De medewerker wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.

Artikel 4 Inpassing in hogere salarisschaal

1. De medewerker die door promotie naar een functie in een hogere schaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een salaris in de nieuwe functieschaal, tenzij in een beoordeling wordt vastgesteld dat de medewerker nog niet voldoet aan alle voor de functie geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid. In deze situatie wordt de medewerker geplaatst in de aanloopschaal van de functie.
2. Het salaris van de medewerker wordt in de hogere salarisschaal ingepast in de eerst voorkomende periodiek die een salarisverhoging van tenminste € 75,- realiseert, mits het maximum van de schaal niet wordt bereikt.

Artikel 5 Inschaling coördinator

1. De medewerker waaraan de module coördinator is toegekend wordt voor de duur van de coördinerende taken ingeschaald in de eerstvolgende salarisschaal. Bij salarisschaal 10 en 11 is de eerstvolgende salarisschaal de tussenschaal 10A en 11A.
2. Bij beëindiging van de coördinerende taken wordt de medewerker opnieuw ingeschaald in de salarisschaal gekoppeld aan het generieke profiel behorende bij de (basis)functie.
3. Bij beëindiging van de coördinerende taken heeft de medewerker recht op de afbouwtoelage als bedoeld in artikel 3:16 CAR-UWO gemeente Waterland.

Paragraaf salaristoelagen

Artikel 6 Functioneringstoelage

1. De algemeen directeur/gemeentesecretaris kan op voorstel van het afdelingshoofd en advies van P&O een functioneringstoelage toekennen aan de medewerker als deze:
 - a) meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en
 - b) het maximum van de functieschaal heeft bereikt.
2. De toelage wordt voor maximaal één jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.
4. Als bij functiewaardering het salarisniveau van de medewerker in een hoger niveau wordt vastgesteld, vervalt de functioneringstoelage voor zover die niet uitgaat boven het nieuwe functieniveau.
5. De functioneringstoelage stopt bij het uitblijven van prestaties bij arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden. De medewerker wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.
6. Bij het stopzetten van de functioneringstoelage heeft de medewerker geen recht op een afbouwtoelage.

Artikel 7 Arbeidsmarkttoelage

1. De algemeen directeur/ gemeentesecretaris kan aan een medewerker een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
2. De toelage wordt tijdelijk toegekend voor een periode tussen de één en drie jaar.
3. Als na de periode van maximaal drie jaar de situatie op de arbeidsmarkt niet is veranderd, dan kan de arbeidsmarkttoelage opnieuw worden toegekend voor een periode tussen de één en drie jaar.
4. De toelage bedraagt 10% van het salaris.
5. De functies waarvoor de toelage kan gelden, worden bepaald door de algemeen directeur/ gemeentesecretaris op basis van zoveel mogelijk objectieve gegevens zoals het Centraal Planbureau en het A&O fonds.

6. Bij het stopzetten van de arbeidsmarkttoelage heeft de medewerker geen recht op een afbouwtoelage.

Artikel 8 Toelage beschikbaarheidsdienst

1. De medewerker als bedoeld in artikel 1 onder a ontvangt de toelage beschikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 3:13 CAR-UWO gemeente Waterland.
2. Bij het tijdelijk niet kunnen verrichten van beschikbaarheidsdiensten door arbeidsongeschiktheid of een andere reden wordt de toelage beschikbaarheidsdienst tijdelijk stopgezet.
3. Voor het verrichten van werkzaamheden tijdens de beschikbaarheidsdienst ontvangt de medewerker die onder de standaardregeling van de werktijden valt, over de uren die buiten het dagvenster vallen, de buitendagvenstervergoeding op grond van artikel 3:12 CAR-UWO gemeente Waterland.
4. Voor het verrichten van werkzaamheden tijdens de beschikbaarheidsdienst ontvangt de medewerker die onder de bijzondere regeling van de werktijden valt, de overwerkvergoeding op grond van artikel 3:18 CAR-UWO gemeente Waterland.

Artikel 8a Beschikbaarheidsdienst beheer openbare ruimte

1. De medewerker verplicht zich gedurende de beschikbaarheidsdienst binnen 30 minuten aanwezig te zijn bij de calamiteit in de gemeente Waterland.
2. De werkgever stelt aan de medewerker gedurende de beschikbaarheidsdienst een mobiele telefoon ter beschikking.
3. Voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten wordt door het hoofd buitendienst in november een jaarrooster gemaakt voor het daaropvolgende jaar. In het rooster heeft de medewerker geen aaneensluitende weken beschikbaarheidsdienst.

Artikel 8b Beschikbaarheidsdienst piket gemeentelijke kolom Veiligheidsregio

1. De inzet van de piketfunctionaris wordt bepaald conform de 'GRIP Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland'.
2. De hard piketdienst wordt bij toerbeurt verricht door de piketfunctionarissen op basis van een door de poolcoördinator vastgesteld rooster. Er wordt gewerkt met een jaarrooster. Het rooster wordt jaarlijks uiterlijk 1 december vastgesteld.

Artikel 8c Inzet beschikbaarheidsdienst

1. De medewerker die beschikbaarheidsdienst verricht wordt aangewezen door de werkgever.
2. De aanweziging voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten wordt door de werkgever ingetrokken:
 - a. in geval van gebleken ongeschiktheid of onbekwaamheid;
 - b. indien de medewerker naar het oordeel van de werkgever om medische, sociale of maatschappelijke redenen niet meer in staat moet worden geacht de diensten te verrichten.
3. Wanneer de medewerker van mening is, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden het verrichten van beschikbaarheidsdiensten redelijkerwijs niet aan hem kunnen worden gevraagd, dan dient hij een gemotiveerd verzoek voor ontheffing in bij de algemeen directeur/gemeentesecretaris.
4. Wanneer de medewerker van mening is, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden, er acute redenen zijn waarom de werkzaamheden redelijkerwijs niet aan hem kunnen worden gevraagd, dan vraagt hij daarvoor tijdens de beschikbaarheidsdienst ontheffing aan bij de beschikbare leidinggevende. Dit laat onverlet de verplichting voor de medewerker direct te beginnen met de uitvoering van de noodzakelijke werkzaamheden.

Artikel 9 Inconveniëntentoeelage

1. Aan de medewerker die een functie uitoefent met het generieke profiel 'medewerker beheer, toezicht en onderhoud B' en waarbij de werkzaamheden bestaan uit niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid wordt door het college een inconveniëntentoeelage toegekend.
2. De inconveniëntentoeelage is € 65,- bruto per maand bij een voltijd aanstelling. Bij een deeltijd aanstelling naar evenredigheid van de formele arbeidsduur.
3. Het bedrag genoemd in het tweede lid volgt de verhogingen in de gemeentelijke salarisschaalbedragen.
4. De inconveniëntentoeelage wordt tijdelijk stop gezet als de medewerker langer dan 6 maanden geen werkzaamheden kan verrichten door arbeidsongeschiktheid. De medewerker wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.

Paragraaf vergoedingen

Artikel 10 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

1. De werkgever kan aan de medewerker bij uitstekend functioneren en/ of bijzondere prestaties één van de volgende beloningen toekennen:
 - a. een incentive ter waarde van maximaal € 100,-;
 - b. een gratificatie van maximaal € 500,- netto;
 - c. een groepsgratificatie van maximaal € 200,- netto per persoon;
 - d. maximaal 1 maandsalaris bij het tijdelijk verrichten van werkzaamheden die uitstijgen boven het normale functieniveau. De beloning kan in meerdere termijnen worden uitgekeerd en deze beloning kan maximaal 2 jaar achtereen worden toegepast.
2. Het afdelingshoofd beslist over toekennen van een incentive, als bedoeld in het eerste lid onder a, en maakt achteraf gemotiveerd melding bij P&O.
3. Het afdelingshoofd doet een voorstel aan P&O voor het toekennen van een van de beloningsvormen genoemd bij het eerste lid onder b, c en d. De algemeen directeur/ gemeentesecretaris neemt het besluit.

Artikel 11 Maaltijdvergoeding

1. De medewerker heeft het recht op een maaltijdvergoeding als:
 - a. de medewerker twee uur of langer moet overwerken na 18.00 uur en het niet mogelijk is de avondmaaltijd op de gebruikelijke plaats en tijd te nuttigen. Voor dit overwerk moet de medewerker vooraf opdracht hebben gekregen van zijn leidinggevende;
 - b. de medewerker aansluitend op de middagopenstelling volgens rooster de avondopenstelling moet werken;
 - c. de werkgever geen maaltijd verstrekt.
2. De vergoeding voor de avondmaaltijd is maximaal het dinercomponent als bedoeld in artikel 5, eerste lid onder b, van de Reisregeling binnenland.
3. De maaltijdvergoeding wordt, met inachtneming van de fiscale regelgeving, op basis van declaratie uitbetaald.
4. Gemaakte kosten worden binnen twee maanden ingediend met behulp van een daartoe vastgesteld formulier.

Artikel 12 Reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen

1. De medewerker heeft recht op de navolgende vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst:
 - a. openbaar vervoer: de werkelijke kosten op basis van 2e klasse tarief;
 - b. eigen vervoer: het bedrag genoemd in artikel 2 van de Reisregeling binnenland, waarvan € 0,19 onbelast;
 - c. parkeerkosten.
2. Wijzigingen in de fiscale regelgeving kunnen leiden tot aanpassing van de onbelaste kilometervergoeding genoemd in het eerste lid onder b.
3. Gemaakte kosten worden binnen twee maanden ingediend met behulp van een daartoe vastgesteld formulier.

Artikel 13 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

1. De medewerker heeft de keuze uit een reiskostenvergoeding voor openbaar vervoer of eigen vervoer.
2. Reiskosten gemaakt voor een woon-werkafstand van 0 tot en met 10 kilometer worden niet vergoed.
3. Reiskosten gemaakt voor een woon-werkafstand van 11 kilometer of meer worden onder aftrek van een eigen bijdrage aan de medewerker vergoed. Deze eigen bijdrage is gelijk aan de vergoeding woon-werkverkeer van 0 tot en met 10 kilometer in de tabel in het vierde lid.
4. Bij het reizen met eigen vervoer ontvangt de medewerker een vaste onbelaste reiskostenvergoeding op basis van de volgende tabel verminderd met de eigen bijdrage genoemd in het derde lid: Reisaafstand enkele reis Maandelijks vergoeding bij reizen op

Reisaafstand enkele reis			Maandelijks vergoeding bij reizen op			
			1 dag	2 dagen	3 dagen	4 of 5 dagen
0	t/m	10	€ 8,32	€ 16,25	€ 24,38	€ 32,50
10,1	t/m	15	€ 16,25	€ 32,50	€ 48,75	€ 65,00
15,1	t/m	20	€ 22,75	€ 45,50	€ 68,25	€ 91,00
20,1 of meer			€ 32,50	€ 65,00	€ 97,50	€ 130,00

5. Wijzigingen in de fiscale regelgeving kunnen leiden tot aanpassing van de bedragen genoemd in het vierde lid.

6. Bij het reizen met het openbaar vervoer worden de werkelijke gemaakte kosten op basis van het 2^e klasse tarief verminderd met de eigen bijdrage achteraf vergoed door het invullen van het daartoe vastgestelde formulier dat wordt voorzien van de originele vervoersbewijzen.
7. De werkgever stelt het aantal kilometers woon-werkverkeer met het eigen vervoer vast aan de hand van een elektronische kilometerplanner op basis van de snelste route.
8. De reiskostenvergoeding wordt bij afwezigheid maximaal 6 weken doorbetaald. Als op voorhand duidelijk is dat de afwezigheid langer dan 6 weken gaat duren, wordt de reiskostenvergoeding stop gezet in de maand volgend op de maand van afwezigheidsmelding. De vaste reiskostenvergoeding wordt hervat met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand van werkhervatting op de werkplek.

Artikel 14 Overgangsrecht

1. Garantietoelagen overgangsrecht en aanbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.
2. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden^[1] die op alle medewerkers binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor de medewerker die vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor de zittende medewerkers worden deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.
3. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
 - a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
 - b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
4. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief referentietijdvak vastgesteld.
5. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
6. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
7. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
8. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
9. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
10. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
11. Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect op de hoogte van de toelage overgangsrecht H3.
12. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
13. Als bij een medewerker de aanwijzing voor het verrichten van beschikbaarheidsdiensten wordt ingetrokken én de medewerker heeft een toelage overgangsrecht op basis van de beschikbaarheidsdienst dan wordt de toelage overgangsrecht afgebouwd conform de aanbouwtoelage genoemd in artikel 3:16 CAR-UWO.
14. De medewerker die op 31 december 1995 in dienst was van de gemeente heeft bij 25 jaar overheidssdienst in afwijking van artikel 3:19, tweede lid, CAR-UWO gemeente Waterland recht op een gratificatie van 70% van het laatstgenoten maandsalaris vermeerderd met het vakantiegeld.

[1] Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

Paragraaf slotbepalingen

Artikel 15 Onvoorziene gevallen

In alle gevallen waar deze regeling onvoldoende duidelijk of bepalend is, of de beleidsregel kennelijk onbedoeld onredelijk uitvalt voor de medewerker of de werkgever kan het college afwijken.

Artikel 16 Intrekking

De volgende aanvullende regelingen worden ingetrokken:

1. 'B07 Salaris en vergoedingsregeling' zoals vastgesteld bij collegebesluit van 15 november 2011 (nr. 46.18);
2. 'B08 Inconvenientenregeling' zoals vastgesteld bij collegebesluit van 26 februari 1991;
3. 'B10 Reis en verblijfskosten' zoals vastgesteld bij collegebesluit van 15 november 2011 (nr. 46.18);
4. 'B11 Regeling maaltijdvergoeding bij overwerk' ingegaan op 1 januari 1996;
5. 'B22 Vergoedingsregeling voor het verrichten van consignatiediensten' zoals vastgesteld bij collegebesluit van 1 oktober 2013 (nr. 40-9);
6. 'B24 Reiskosten woon-werkverkeer' zoals vastgesteld bij collegebesluit van 27 april 2004 (nr. 19.2);
7. 'Uitvoeringsregeling hard piket gemeentelijke kolom Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland zoals vastgesteld op 3 juni 2014 (nr. 23-10);
8. 'F24 Beleid gedifferentieerd belonen Waterland' zoals vastgesteld op 29 november 2011 (nr. 48.6);
9. 'F28 Overwerkvergoeding bij ramp of rampoefening' zoals vastgesteld op 7 april 2009 (nr. 16.2).

Artikel 17 Inwerkingtreding

De beleidsregel treedt in werking op 1 januari 2016 met uitzondering van artikel 5, die in werking treedt op 1 december 2015.

Artikel 18 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Beleidsregels salaris, toelagen en vergoedingen gemeente Waterland 2016.

Aldus besloten in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Waterland, gehouden op

*mr. N. van Ginkel MPM
algemeen directeur/gemeentesecretaris a.i.
L.M.B.C. Wagenaar-Kroon
burgemeester*