

Bezoldigingsregeling gemeente Gennepe

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gennepe,

Gelet op artikel 3.1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling;

Besluit: vaststellen "Bezoldigingsregeling gemeente Gennepe"

1. BEGRIPSBEPALINGEN

medewerker: de ambtenaar in de zin van de CAR/UWO; de werknemer waarmee een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is afgesloten als bedoeld in artikel 2:5:1 van de CAR/UWO.

salaris: het salaris, als bedoeld in artikel 3:1, lid 2 onder b. van de CAR/UWO.

salaris per uur: het 1/156e deel van het salaris bij een gemiddeld 36-urige werkweek.

schaal: de actuele schaal volgens artikel 3:1 lid 2 onder a van de CAR/UWO als vermeld in de bijlage.

salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld.

functionele schaal: de salarisschaal die voor de functie van de medewerker is vastgesteld met behulp van de Regeling Organieke Functiewaardering 2003.

maximum salaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal, dat kan worden bereikt door periodieke salarisverhogingen.

aanloopschaal: de schaal direct beneden de functionele schaal.

bezoldiging: de bezoldiging, als bedoeld in artikel 3:1, lid 2 onder c van de CAR/UWO.

functie: het samenstel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten krachtens het rolprofiel.

rolprofiel: een taak of een groep van taken, zoals die binnen het raam van de voor de gemeente geldende Regeling Organieke Functiewaardering 2003 is vastgesteld om door een medewerker te worden vervuld

dagvenster: het venster waarbinnen de medewerker dagelijks flexibel zijn/haar werktijden invult. Dit dagvenster is op maandag t/m vrijdag van 7:00 tot en met 22:00 uur.

beschikbaarheidsrooster: het rooster dat jaarlijks in januari wordt vastgesteld voor de buitendienst van de gemeente Gennepe dat aangeeft voor welke diensten een medewerker zich beschikbaar moet houden voor het verrichten van werkzaamheden die buiten de normale werktijden worden verricht.

2. SALARIS EN INSCHALING

Artikel 1 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 op de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.
2. Bij ontslag eindigt het recht op salaris met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

Artikel 2 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 3 Parttime/onvollledige betrekking

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

Artikel 4 Inschaling

De salarissen van de medewerkers van wie het salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, worden vastgesteld op de geldende salarisschalen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR).

Artikel 5 Functiewaardering en functie-eisen

1. Bij het toekennen van een salarisschaal bij instroom en doorstroom van medewerkers is altijd het voor de functie vastgestelde rolprofiel van de medewerker en de waardering volgens de Regeling Organieke Functiewaardering 2003 leidend. Alle functies worden ingeschaald overeenkomstig de Conversietabel die onlosmakelijk met de Regeling Organieke Functiewaardering 2003 is verbonden.
2. Burgemeester en wethouders bepalen de voor de ambtenaar geldende functionele salarisschaal volgens de Regeling Organieke Functiewaardering 2003, tenzij het functioneren van de ambtenaar zich nog daartegen verzet.
3. In die gevallen waarin een functie, gelet op de daaraan verbonden eisen, in aanvang nog niet op het vereiste niveau vervuld kan worden, zijn burgemeester en wethouders bevoegd de medewerker een salaris toe te kennen uit de aanloopschaal. De te ontwikkelen vaardigheden dienen bij dit besluit aan de medewerker kenbaar te worden gemaakt. Binnen 1 jaar wordt op basis van een beoordelings- of evaluatiegesprek besloten of de medewerker geplaatst wordt in de functieschaal of dat de periode nog eenmaal verlengd wordt met 1 jaar.
4. Voor een medewerker kan alleen een salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan de nu geldende salarisschaal als er sprake is van:
 - a. Een disciplinaire straf waarbij de richtlijnen van de CAR/UWO worden gevolgd.
 - b. Een ontslagbesluit.
 - c. Aanvaarding door of overeenstemming met de ambtenaar.
5. De ambtenaar, die als gevolg van een wijziging in de regeling of systematiek van functiewaardering binnen de gemeente Gennep, wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, behoudt het recht op de door hem in de verlaten salarisschaal verworven salarisanciënniteit/salarisnummer, alsmede het recht op verhoging van zijn salaris op de wijze zoals in die salarisschaal is aangegeven. Zodra daarbij het maximum van de nieuwe salarisschaal wordt overschreden wordt tot het bedrag van het verschil een garantietoelage toegekend.

3. PERIODIEKE VERHOGING

Artikel 6 Periodieke verhoging

1. Het salaris van de medewerker wordt binnen de voor hem/haar geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere salarisnummer op basis van de vastgestelde criteria uit het beoordelingsregeling.
2. Aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem/haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging worden toegekend bij een bijzondere prestatie of op grond van de vastgestelde criteria uit de beoordelingsregeling.
3. De periodieke verhogingen worden toegekend aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem/haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van de periodiekdatum na 1 jaar.
4. Indien een ambtenaar onvoldoende functioneert of de vastgestelde beoordelingsregeling hiertoe aanleiding geeft, kan worden bepaald dat de in artikel 6 bedoelde salarisverhoging achterwege wordt gelaten.
5. Van een beslissing tot toepassing van het vierde lid wordt de medewerker voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan schriftelijk mededeling gedaan, onder vermelding van de redenen welke tot de beslissing hebben geleid.

Artikel 7 Werkwijze bij bevordering naar hogere schaal

1. Wanneer de medewerker wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt:

- a. Voor de medewerker het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de ambtenaar in de oude schaal zou hebben genoten.
 - b. Voor de ambtenaar het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal, 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 schaal, dan wel het naast lagere bedrag in die oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal.
2. Voorzover nodig zal - in afwijking van het eerste lid onder a - 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 6 in de schaal waarin de medewerker wordt ingedeeld.
 3. De ambtenaar komt in aanmerking voor een uitloopschaal, zijnde de salarisschaal een niveau boven de van toepassing zijnde functionele salarisschaal, indien hij/zij naar het oordeel van het College structureel bovenmatig functioneert. Hierbij moet in ieder geval voldaan zijn aan de volgende voorwaarden:
 - a. De ambtenaar moet minstens drie jaar het maximum salaris in de op hem van toepassing zijnde functionele salarisschaal genieten.
 - b. Er sprake is van een volledige functievervulling.
 - c. Indien de ambtenaar het maximum salaris van de uitloopschaal bereikt heeft, kunnen geen andere vaste toelagen meer worden toegekend.

4. INSTRUMENTEN VAN FLEXIBELE BELONING

Artikel 8 Gratificatie

1. Aan een medewerker of een groep medewerkers die een uitstekende prestatie heeft/hebben geleverd, kan een eenmalige gratificatie worden uitgekeerd die naar het oordeel van het College passend is voor de geleverde prestatie.
2. Daarnaast zijn er variabele mogelijkheden voor de afdelingshoofden om flexibel te belonen zoals lunch, diner of een VVV-bon voor een medewerker.

Artikel 9 Arbeidsmarkttoelage

1. Aan de medewerker kan om redenen van werving of behoud een toelage worden toegekend.
2. De toelage wordt voor de duur van een jaar toegekend. Alleen wanneer er sprake is van bijzondere omstandigheden kan het college besluiten tot toekenning voor een bepaalde duur langer dan een jaar.
3. Bij het beëindigen van een arbeidsmarkttoelage wordt geen afbouwregeling toegepast.

5. OVERIGE TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 10 Waarnemingstoelage

1. Een waarnemingstoelage wordt toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:1.2 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling voor het tijdelijk waarnemen van een andere functie. De waarnemingstoelage wordt alleen uitbetaald als een dienstverband volledig wordt waargenomen. Dit houdt in dat de waarnemer alle taken van de waar te nemen functie uitvoert.
2. De waarnemingsvergoeding met de eigen bezoldiging tezamen is nooit meer dan het maximum van de schaal die bij de waargenomen functie hoort.
3. Overeenkomstig artikel 3:1:2 lid 4 van de CAR/UWO geldt de afwijkende bepaling dat indien er sprake is van het waarnemen van een afdelingshoofd, coördinator of senior, de betrokken medewerker geen waarnemingstoelage ontvangt.

Artikel 11 Beschikbaarheidsvergoeding

1. De medewerker, die opdracht heeft gekregen zich buiten de reguliere werktijden beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden ontvangt hiervoor een beschikbaarheidsvergoeding van € 98,15 per week (norm per oktober 2014). Deze vergoeding volgt de cao loonontwikkeling van de CAR-UWO. Op basis van een beschikbaarheidsrooster, dat in januari van elk jaar wordt vastgesteld, wordt deze vergoeding maandelijks toegekend. Voor de beschikbaarheid gelden de volgende voorwaarden:
 - a. De medewerker dient vooraf door de coördinator of het afdelingshoofd te zijn aangezegd om zich gedurende een bepaald vooraf afgebakende tijdsruimte beschikbaar te houden voor het verrichten van werk en verplicht te zijn gehoor te geven aan een oproep de dienst aan te vangen.

- b. Bij volledige afwezigheid door ziekte vervalt de beschikbaarheidsvergoeding na 3 volle kalendermaanden gemeten vanaf de eerste ziektedag.
- c. Voor de 16-uursdiensten (zoals gladheidsbestrijding) wordt de weekvergoeding naar evenredigheid aangepast.
- d. Het beschikbaarheidsrooster of anders genoemd het consignatierooster moet voldoen aan het bepaalde in artikel 5:11 van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 12 Overwerkvergoeding

1. Aan de medewerker voor wie een salarisschaal geldt tot en met schaal 10, wordt ingeval van overwerk een overwerkvergoeding toegekend conform hetgeen is geregeld in artikel 3:2 en artikel 3:2.1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling.
2. Van overwerk is sprake indien de medewerker op uitdrukkelijk verzoek van de leidinggevende werkzaamheden verricht. Dit geldt zowel voor medewerkers met een volledig dienstverband als medewerkers die in deeltijd werken.
3. Indien er sprake is van het gestelde in lid 1 en 2, dan bedraagt de overwerkvergoeding voor de medewerkers van de Buitendienst incl. de opdrachtgevers van de Buitendienst en de bodes:
 - a. 25%: op maandag t/m vrijdag van 18.00 tot 22.00 uur en van 06.00 tot 07.30 uur.
 - b. 50%: op maandag t/m vrijdag voor 06.00 uur en vanaf 22.00 uur.
 - c. 75% op zaterdag en brugdagen van 00:00 tot 24:00 uur.
 - d. 100% op zondag van 00:00 tot 24:00 uur.
4. Voor het overige personeel geldt alleen een overwerkvergoeding voor uren die buiten het dagvenster worden gewerkt. Indien er sprake is van het gestelde in lid 1 en 2, dan bedraagt de overwerkvergoeding voor het overige personeel:
 - a. 50%: op maandag t/m vrijdag voor 07.00 uur en vanaf 22.00 uur.
 - b. 75% op zaterdag van 00:00 tot 24:00 uur.
 - c. 100% op zondag van 00:00 tot 24:00 uur.

6. OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 13

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

Artikel 14

1. Deze regeling treedt in werking op 1-1-2015 en kan worden aangehaald als de Bezoldigingsregeling gemeente Gennep.
2. De oude Bezoldigingsregeling wordt ingetrokken per gelijke datum.

Aldus besloten in de openbare vergadering van 16 december 2014.
Het college voornoemd,

P.J.H.M. de Koning, voorzitter
J.M. Nijland, secretaris