

Inpassingsregeling salaris bij aanvang nieuwe gemeente Groesbeek 2015

Het college van burgemeester en wethouders van Groesbeek besluit:

- gelet op het bepaalde in artikel 125, van de Ambtenarenwet juncto artikel 160, van de Gemeentewet;
- mede gelet op het bepaalde in artikel 2.3, 3.2, 6.4 en 7.1, van het Sociaal statuut gemeentelijke herindeling Millingen aan de Rijn, Ubbergen en Groesbeek, alsmede de Bezoldigingsregeling gemeente Groesbeek;
- gezien het advies van de directie van 21 april 2015;
- met instemming van de Commissie voor Georganiseerd Overleg;

tot het vaststellen van de navolgende regeling:

Inpassingsregeling salaris bij aanvang nieuwe gemeente

Artikel 1 begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van deze regeling zijn de begripsomschrijvingen van het Sociaal statuut gemeentelijke herindeling Millingen aan de Rijn, Ubbergen en Groesbeek (Sociaal statuut MUG) en de Bezoldigingsregeling gemeente Groesbeek (Bezoldigingsregeling), van overeenkomstige toepassing.
2. In deze regeling wordt onder 'plaatsing', respectievelijk 'geplaatst zijn of worden' mede verstaan: benoeming in een functie na selectie.
3. Voorts wordt in deze regeling verstaan onder 'oude schaal', de salarisschaal, respectievelijk schalen, zoals van toepassing voor de datum van herindeling. Onder 'nieuwe schaal' wordt verstaan de salarisschaal, respectievelijk schalen, zoals van toepassing na de datum van herindeling in de nieuwe gemeente.

Artikel 2 werkingssfeer

De werkingssfeer van deze regeling is gelijk aan die ingevolge artikel 1.2, van het Sociaal statuut MUG, met dien verstande dat deze regeling geldt tot aan de datum dat zij wordt ingetrokken. Het bepaalde in artikel 2.3, tweede lid, van het Sociaal statuut MUG is alsdan van overeenkomstige toepassing.

Artikel 3 inpassing in gelijke functieschaal

1. De medewerker die wordt geplaatst in een functie met eenzelfde functieschaal als waarin hij was geplaatst op 31 december 2014, wordt in de functieschaal geplaatst.
2. Inpassing geschiedt, indien nog mogelijk, na periodieke verhoging in de oude schaal, op het eerstvolgende bedrag in de betreffende schaal.

Artikel 4 inpassing in een lagere functieschaal

Indien een medewerker wordt geplaatst in een functie waaraan een lagere functie-schaal is verbonden als waarin hij was geplaatst op 31 december 2014, is het bepaalde in artikel 2.3, van het Sociaal statuut MUG onverkort van toepassing.

Artikel 5 inpassing in een hogere functieschaal

1. Inpassing van de medewerker die wordt geplaatst in een functie met een hogere functieschaal als waarin hij was geplaatst op 31 december 2014 geschiedt in de aanloopschaal.
2. Inpassing geschiedt, indien nog mogelijk, conform het gestelde in de bezoldigingsregeling.
3. De medewerker blijft in de aanloopschaal ingeschaald totdat na beoordeling van zijn functioneren is vastgesteld, dat wordt voldaan aan de daaraan te stellen eisen.
4. Beoordeling als bedoeld in het vorige lid van dit artikel zal in 2015 tweemaal plaatsvinden. Eenmaal gedurende het eerste halfjaar en vervolgens uiterlijk in de maand december 2015. Wordt voldaan aan de te stellen eisen, dan vindt inpassing in de functieschaal plaats als volgt:
 - a. indien het betreft een medewerker die is geplaatst in een gelijke functie zoals bedoeld in artikel 1.1 van het sociaal statuut herindeling, met ingang van 1 januari 2015;
 - b. indien het betreft een medewerker die is geplaatst in een passende of geschikte functie zoals bedoeld in het sociaal statuut herindeling, met ingang van 1 januari 2016.

Indien (nog) niet wordt voldaan aan de te stellen eisen vindt in het volgende jaar opnieuw een beoordeling plaats. Inpassing in de functieschaal vindt alsdan plaats in de maand januari volgend op de beoordeling waarbij wordt voldaan aan de te stellen eisen.

5. Inpassing in de functieschaal geschiedt op de manier zoals bepaald in de Bezoldigingsregeling gemeente Groesbeek 2015, artikel 6.

6. Om zwaarwichtige redenen, kan de werkgever afwijken van het bepaalde in de artikelliden 4 en 5. Inpassing in de functieschaal kan alsdan worden aangemerkt als bevordering, waarop het bepaalde in artikel 6, van de Bezoldigingsregeling gemeente Groesbeek 2015 van overeenkomstige toepassing is.

Artikel 6 Inpassing van de functies van functieboek 1

1. Inpassing van een medewerker die wordt geplaatst in een functie uit functieboek 1, geschiedt op basis van en na een daartoe gehouden arbeidsvoorwaardengesprek.
2. Indien, naar het oordeel van de werkgever, het arbeidsvoorwaardengesprek, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, daartoe aanleiding geeft, geschiedt inpassing van de medewerker die wordt geplaatst in een functie met een hogere functieschaal als waarin hij was geplaatst op 31 december 2014, in afwijking van het bepaalde in artikel 5, eerste lid, van deze regeling, in de functieschaal. Inpassing geschiedt alsdan, Conform artikel 6 van de Bezoldigingsregeling gemeente Groesbeek 2015.
3. Inpassing in een gelijke functieschaal, onderscheidenlijk in een lagere functie-schaal als waarin de medewerker was geplaatst op 31 december 2014, geschiedt als bepaald in respectievelijk artikel 3 en 4, van deze regeling.

Artikel 7 onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze inpassingsregeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen, niet strijdig met het Sociaal statuut MUG of de Bezoldigingsregeling.

Artikel 8 citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze regeling kan worden aangehaald als 'Inpassingsregeling salaris 2015'.
2. Deze regeling treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking van de vaststelling daarvan en heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2015.

Aldus vastgesteld in de collegevergadering van burgemeester en wethouders van Groesbeek op 7 juli 2015.

*Burgemeester en wethouders van Groesbeek,
de secretaris,
J.W. Looijen*

*de burgemeester,
H.W.C.G. Keereweer*

Nota van Toelichting

Inpassingsregeling salaris bij aanvang nieuwe gemeente

1. Inleiding

1.1 Met ingang van 1 januari 2015 zijn de voormalige gemeenten Millingen aan de Rijn, Ubbergen en Groesbeek (de zogenaamde MUG-gemeenten) samengevoegd tot de nieuwe gemeente (met vooralsnog de naam:) Groesbeek. Na de wettelijke overgangstermijn zal de gemeente Berg en Dal gaan heten.

De gemeentelijke fusie betekent dat er een groot aantal regelingen van de voormalige gemeenten geharmoniseerd moet worden. Ook op het gebied van de arbeidsvoorwaarden van het personeel. In deze nota gaat het om de bezoldigingsregeling en met name de inpassing bij aanvang van de nieuwe gemeente, dit naar aanleiding van de functiewaardering met een andere (nieuwere) systematiek en conversie.

1.2 Ten aanzien van de functiewaardering werd er in de gemeente Groesbeek nog gebruikgemaakt van het VNG functiewaarderingssysteem, zoals dit ooit door ODRP is ontwikkeld. De oorspronkelijke mensbeschrijvingen zijn in de loop der tijd vervangen door meer generieke beschrijvingen, doch formeel was er nog sprake van zogenaamde mensbeschrijvingen. Met ieders instemming werd al geruime tijd gebruikgemaakt van verkorte typering die vervolgens werden gewaardeerd.

1.3 Het personeel van de gemeente Millingen aan de Rijn is in het kader van de samenwerking van de MUG-gemeenten al eerder overgegaan in dienst van de voormalige gemeente Groesbeek (met uitzondering van de secretaris) en ingepast in de functiewaarderingssystematiek van de voormalige gemeente Groesbeek.

1.4 In de voormalige gemeente Ubbergen is gedurende de laatste jaren een van het VNG functiewaarderingssysteem afgeleid systeem gebruikt met zogenaamde organieke functiebeschrijvingen. De inrichting van de organisatie was er (mede) op gericht het hoofd te bieden aan een eventuele fusie. De indicatie van het zogenaamde werk- en denkniveau was daarop afgestemd. In de kleine organisatie was vooral op beleidsniveau behoefte aan kwalitatief zware functies die wat meer pasten bij een gemeente met een grotere omvang dan die van de voormalige gemeente Ubbergen. Dit heeft geresulteerd in enkele kwalitatief stevig omschreven organieke functies en bijbehorende functiewaarderingssuitkomsten.

1.5 De omvang van de voormalige gemeente Groesbeek bedroeg circa 19.000 inwoners. De medewerkers van de gemeente Groesbeek voerden ook werkzaamheden uit voor de gemeente Millingen aan de Rijn (een kleine 6.000 inwoners). De voormalige gemeente Ubbergen telde circa 9.400 inwoners. Een 'zware' beleidsfunctie in Ubbergen had dus wel een andere scoop dan die in Groesbeek en nog steeds niet het niveau van een vergelijkbare functie in de buurgemeente.

2. Functiewaarderingssysteem HR21 en plaatsingsprocedure

2.1 Voor de ambtelijke organisatie voor de nieuwe gemeente Groesbeek is gekozen voor het landelijk onder auspiciën van de VNG ontwikkelde functiewaarderingssysteem HR21. Dit systeem gaat uit van generiek beschreven organieke functies. Voor de inrichting van de eigen gemeentelijke organisatie kan gekozen worden uit diverse reeksen beschreven op de gemeentelijke praktijk afgestemde functies.

Deze zijn gerubriceerd naar de diverse aandachtsvelden binnen een gemeentelijke organisatie: politiek (de functie van raadsgriffier), management, beleid, realisatie, beheer, dienstverlening en ondersteuning.

2.2 Na gekozen te hebben uit de functiereeksen voor de eigen organisatie best passende functiestructuur, wordt de daarbij behorende conversie – de vertaling van de functiebeschrijvingen naar de schaalindeling (de salaristabel gemeentepersoneel, behorende bij de CAR-UWO) – bepaald. Daarin bestaat de mogelijkheid te kiezen voor de tussenschalen 10A en 11A of één daarvan.

Anders dan bij de systematiek van het 'oude' VNG functiewaarderingssysteem is de conversie geen directe afgeleide van voorheen gevoerd bezoldigingsbeleid, doch van de algemeen geldende landelijke bezoldigingstendensen. Immers daarvan is de systematiek afgeleid en afgestemd. Dit is overigens een van de redenen geweest om het systeem te gaan ontwikkelen. Het betekent echter wel, dat er bij invoering van de nieuwe systematiek niet altijd sprake is van een naadloze aansluiting van het oude op het nieuwe inpassingsbeleid.

Een functie met een vergelijkbare inhoud, competenties, alsmede werk- en denkniveau, kan door de toegepaste methodiek die anders is en de daaraan gekoppelde (andere) conversie dus uitkomen in een andere schaal. Wanneer er sprake is van een lagere schaalindeling is er een garantie. Reciproque is het vanzelfsprekend, dat bij een hogere schaalindeling terughoudendheid wordt betracht bij de inpassing.

2.3 Het Sociaal statuut (voor de gemeentelijke herindeling Millingen aan de Rijn, Ubbergen en Groesbeek) gaat uit van een tweetal functieboeken met functies die voor de plaatsingsprocedure definitief zijn gewaardeerd. Functieboek 1, de leidinggevende en cruciale functie, waarop gesolliciteerd dient te worden

en benoeming plaatsvindt na selectie, en functieboek 2, de overige functies waarvoor een plaatsingsprocedure. Bij de plaatsingsprocedure is uitgegaan van het beginsel 'mens volgt functie(beschrijving)', waarbij de functies worden gerubriceerd in gelijk, passend, dan wel geschikt en de medewerker zijn voorkeur voor een functie in de nieuwe organisatie (tot ten hoogste drie) kan aangeven (functieboek 2).

Een gelijke functie is gedefinieerd als een functie die qua taken, inhoud en niveau gelijk of *nagenoeg* gelijk is aan de functie in de oude organisatie. Dit geeft aan, dat gelijk niet werkelijk identiek is. Een passende functie is een functie waarvoor een werk- en denkniveau nodig is, die de medewerker in redelijkheid kan worden opgedragen. Een geschikte functie is een functie die niet valt onder het begrip passend, maar die de medewerker wel bereid is te vervullen.

2.4 Uit de definiëring van de functies, waarin de medewerkers geplaatst moeten worden, blijkt, dat er nooit sprake is van identieke functies of dezelfde functies. Bij gelijke functies is de overeenkomst het grootst, bij een passende functie kan het tot twee schalen schelen en bij een geschikte functie kan de relatie tussen het oude en nieuwe functie niveau zelfs geheel ontbreken. Evenmin kan er ooit sprake zijn van oude en nieuwe waarderingsuitkomsten die identiek zijn. Wat weer betekent, dat de inpassingen in een bepaald salarisoniveau van oud naar nieuw niet naadloos op elkaar behoeven aan te sluiten. Dat kan overigens evenmin vanwege de verschillende functiewaarderingssystemen die zijn gebruikt bij de oude gemeenten als vanwege de verschillen in schaalgrootte tussen de fuserende gemeenten.

2.5 Het vorengaande wordt ondersteund door het bepaalde in artikel 6.4 (Herhaalde plaatsing), eerste lid, van het Sociaal statuut. Immers, hierin is bepaald, dat wanneer na definitieve plaatsing blijkt, dat de functie toch niet geschikt is voor de medewerker er een hernieuwd aanbod voor een functie zal worden gedaan. Overigens is in de passage 6.4.1 de functie "gelijk" niet opgenomen. Functie-inhoud, functiezwarte en functie-inpassing zijn slechts indicatoren. De functie kan gelijk, hoger of lager zijn ingedeeld.

2.6 Het vorenstaande betekent, dat het alleszins redelijk is bij de inpassing van oud naar nieuw rekening te houden met het toegroeien naar een hoger salarisoniveau. In de onderhavige *Inpassingsregeling salaris bij aanvang nieuwe gemeente*, is voorzien in een inpassing in een gelijke, lagere en hogere salarisschaal. Daarbij is aansluiting gezocht bij de methodiek van de aanloopschaal van de Bezoldigingsregeling. Voorts is rekening gehouden met het onderscheid tussen de plaatsing op functies van functieboek 2 en de selectie voor de functies van functieboek 1.

3. Inpassing algemeen en artikelsgewijs

3.1 Zoals gezegd, is voor de inpassing aansluiting gezocht bij de systematiek van de aanloopschaal. Dit betekent, dat bij de inpassing van oud naar nieuw de medewerker eerst op 1 januari 2015 (indien nog mogelijk) een periodieke verhoging in zijn oude schaal krijgt.

3.2 Vervolgens vindt inpassing plaats bij een gelijke functieschaal op hetzelfde bedrag in de nieuwe schaal (artikel 3). Bij een lagere functieschaal is het bepaalde in artikel 2.3, van het Sociaal statuut MUG onverkort van toepassing. De oude salarisindeling wordt gegarandeerd (artikel 4). Bij een hogere functieschaal vindt inpassing plaats in de aanloopschaal (artikel 4). Inpassing in de functieschaal vindt plaats na de gebruikelijke beoordeling van het functioneren. In 2015 vindt daartoe tweemaal een beoordeling plaats. Eenmaal in de eerste helft van het jaar en vervolgens uiterlijk in de maand december. De inpassing vindt plaats na periodieke verhoging op hetzelfde bedrag of het naasthogere bedrag in de functieschaal en bij ontbreken daarvan op het minimum van de functieschaal (artikel 5) en wel per 1 januari 2016. Voldoet het functioneren van de medewerker in 2015 niet aan de te stellen eisen, dan volgt een herbeoordeling in het daaropvolgende jaar.

Van deze systematiek kan om zwaarwichtige redenen worden afgeweken en alsdan is er sprake van een bevordering, waarop het bepaalde in artikel 6, van de Bezoldigingsregeling van overeenkomstige toepassing is. Wat al aangeeft, dat de zwaarwichtige redenen in dezelfde categorie gezocht moeten worden, dan die gelden voor een bevordering.

Voor de inpassing van de medewerkers die hebben gesolliciteerd naar een functie uit functieboek 1 en zijn geselecteerd, is bepaald (artikel 6), dat voorafgaand aan de inpassing eerst een arbeidsvoorwaardengesprek plaatsvindt. Wat immers gebruikelijk is bij een sollicitatieprocedure en waarin nadere afspraken gemaakt kunnen worden over functievervulling en verder loopbaanperspectief. Indien daartoe aanleiding bestaat, kan naar aanleiding van het arbeidsvoorwaardengesprek tot een afwijkende inpassing worden besloten, dan is bepaald in artikel 5.

In geval van onvoorziene omstandigheden kan een bijzondere voorziening worden getroffen, mits niet strijdig met het Sociaal statuut of de Bezoldigingsregeling (artikel 7).