

Wijziging lokaal beloningsbeleid

Het college van burgemeester en wethouders van Groningen:

Gelet op de Algemene wet bestuursrecht, de Gemeentewet, de Ambtenarenwet;

Besluit:

tot vaststellen van het wijzigingsbesluit van het Lokaal beloningsbeleid.

Artikel 1 Nadere uitwerking van artikel 3:3 lid 1 ARG

Vaststelling salaris

1. Het college kan bij de inschaling (naast ervaring, geschiktheid en bekwaamheid) ook rekening houden met het aantal jaren relevante werkervaring en de bestaande salarispositie.
2. Het college kan in afwijking van het eerste lid aan een ambtenaar een hoger salaris toekennen, met dien verstande, dat daardoor het aan de functie verbonden maximumsalaris niet wordt overschreden.

Artikel 2 Nadere uitwerking van artikel 3:3 lid 2 ARG

Aanloopschaal

1. Het college maakt gebruik van de 'aanloopschaal', op de wijze zoals beschreven in de toelichting op artikel 3:3 lid 2 ARG.
2. Wanneer een ambtenaar in een vorige functie al relevante kennis en ervaring heeft opgedaan, waardoor het aannemelijk is dat hij de functie vrijwel direct in alle omvang kan uitoefenen, wordt hij direct in de functionele schaal benoemd.
2. Bij een benoeming in de aanloopschaal vindt in de regel binnen één jaar de beoordeling plaats.
3. De ambtenaar wordt pas bevorderd naar de functionele schaal, als hij alsnog voldoet aan de functie- en opleidingseisen en hij bovendien tenminste als 'voldoende' wordt beoordeeld.

Artikel 3 Aanvulling op artikel 3:4 lid 3 ARG

Extra periodieke salarisverhoging voor de ambtenaar van 50 jaar en ouder in de salarisschalen

1 tot en met 5

1. Bij salaris volgens de functionele schaal kan een extra periodieke verhoging tot het maximum van de functionele schaal worden toegekend wanneer de ambtenaar als 'uitstekend' beoordeeld is.
2. Bij salaris volgens de uitloopschaal kan een extra periodieke verhoging worden toegekend tot het maximum van de uitloopschaal wanneer de ambtenaar als 'goed' of 'uitstekend' beoordeeld is. Als in een jaar geen beoordeling heeft plaatsgevonden wordt dit niet gelijkgesteld met een beoordeling als 'goed'.
3. Toekenning van een extra periodieke verhoging heeft geen invloed op het tijdstip waarop ook zonder toekenning van extra verhoging aanspraak op een periodieke verhoging bestond.

Artikel 4 Aanvulling op de Toelichting bij artikel 3:4 lid 3 ARG

Extra periodieke salarisverhoging

In hoofdstuk 23 ARG oud was de 'bevorderingsperiodiek' bewust niet opgenomen. In de daarvoor geldende Bezoldigingsverordening is in de jaren '80 de bevorderingsperiodiek geschrapt, dit was destijds een bezuinigingsmaatregel. De uitzondering op deze regel betrof de categorie medewerkers van 50 jaar en ouder in de salarisschalen 1 tot en met 5, die bij goed of uitstekend functioneren nog wel een periodieke verhoging konden krijgen.

Er diende zo veel mogelijk horizontaal te worden overgeschaald, immers men kreeg in de hogere schaal betere perspectieven.

De onderstaande bestaande praktijk kan worden voortgezet.

Er kunnen zich dus drie verschillende situaties voordoen:

1. Als (her)waardering van een functie leidde tot een hogere inschaling, wordt het naast hogere bedrag in de nieuwe schaal gekozen.

In het geval dat het salarisverschil tussen het naast hogere bedrag in de nieuwe schaal en het oude salaris minder bedraagt dan 75% van het salarisverschil tussen het bedrag dat de ambtenaar aan salaris zou hebben ontvangen, indien hij niet zou zijn overgegaan naar de nieuwe schaal, maar in zijn oude schaal een periodieke verhoging zou hebben gekregen, en het bedrag van zijn oude salaris, wordt de ambtenaar in de nieuwe schaal ingeschaald op het bedrag dat direct volgt op het naast hogere bedrag.

2. Na reorganisatie als men wordt geplaatst in een indicatief hogere schaal, wordt op dezelfde manier gehandeld als onder punt 1, wanneer besloten wordt om het salaris voorlopig te baseren op de indicatief gewaardeerde schaal.
3. Bij uitstekend functioneren binnen dezelfde functie wordt geen extra periodiek toegekend. Wel kan er dan aanleiding zijn om andere beloningsinstrumenten in te zetten. Uitzondering: Medewerkers van 50 jaar en ouder in de schalen 1 tot en met 5 die uitstekend functioneren kunnen wel in aanmerking komen voor een extra periodiek.

Artikel 5 Aanvulling op artikel 3:4 lid 4 ARG

Ingangsdatum periodieke verhoging

Verhoging van salaris gaat in met ingang van de eerste dag van het kwartaal van een kalenderjaar, waarin de aanspraak op de verhoging is verkregen.

Artikel 6 Nadere uitwerking van artikel 3:7 ARG

Overgangsrecht uitloopschaal

Het overgangsrecht bij de uitloopschaal luidt als volgt:

1. Met ingang van 31 december 2014 is de uitloopschaal afgeschaft, behalve voor ambtenaren die vallen onder het overgangsrecht.
2. Voor de ambtenaar die is ingeschaald in de functionele schaal 1, 2, 3 of 4 geldt nog wel een uitloopschaal, waarbij de ambtenaar nog het maximum van de uitloopschaal kan bereiken, als hij:
 - a. op 31 december 2013 al in dienst was en
 - b. na het bereiken van het maximum van de functionele schaal en
 - c. als daarna zijn functioneren in drie opeenvolgende jaren elk jaar als 'goed' is beoordeeld, dan wel in twee opeenvolgende jaren elk jaar als 'uitstekend' is beoordeeld.
3. In afwijking van lid 2c geldt voor de ambtenaar van 50 jaar en ouder een uitloopschaal als na het bereiken van het maximum van de functionele schaal zijn functioneren in twee opeenvolgende jaren elk jaar als 'goed' of 'uitstekend' is beoordeeld.
4. Indien in een jaar geen beoordeling plaatsvindt wordt dit niet gelijk gesteld met een beoordeling als 'goed'.
5. De schaalovergang van de functionele naar de uitloopschaal vindt plaats met ingang van de maand waarop de ambtenaar voorheen zijn periodieke verhoging ontving.
6. De ambtenaar die is ingeschaald in een hogere functionele schaal dan schaal 4 en die al wel op 31 december 2014 de uitloopschaal heeft bereikt, blijft ingeschaald in de uitloopschaal, maar hij krijgt na 31 december 2014 geen periodieke salarisverhogingen meer.

Artikel 7 Aanvulling op artikel 3:8 ARG

Functioneringstoelage

1. De functioneringstoelage wordt toegekend voor maximaal een jaar toegekend. Evenwel is het mogelijk de toelage meerdere keren opeenvolgend toe te kennen, met dien verstande dat de toelage ten hoogste 3 jaar achtereenvolgens zal worden toegekend.
2. De toelage bedraagt ten hoogste 5% van het jaarsalaris.
3. De toelage wordt in de maand december uitgekeerd.

Artikel 8 Aanvulling op artikel 3:9 ARG

Arbeidsmarkttoelage

Er kan gebruik gemaakt van de bevoegdheid om een arbeidsmarkttoelage toe te kennen, binnen de in artikel 3:9 ARG genoemde bandbreedte.

Artikel 9 Aanvulling op de toelichting op artikel 3:10 ARG

Waarnemingstoelage

Voor de berekening van de waarnemingstoelage moet de beloning in de waar te nemen functie worden bepaald. Hierbij kan het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal worden gekozen. Zonodig kan de 75%-regeling worden toegepast, zie toelichting hierboven bij artikel 4, situatie.

Artikel 10 Aanvulling op artikel 3:13 en 3:18 ARG

Het college maakt gebruik van de mogelijkheid om voor bepaalde beschikbaarheidsdiensten de piketdienst van de Gemeentelijke Kolom Groningen respectievelijk voor de piketdienst van artsen van de GGD een regeling te treffen in afwijking van artikel 3:13 en 3:18 ARG.

Vergoedingsregeling Piketdienst Gemeentelijke Kolom Groningen

Artikel 10:1 Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van de artikelen 10:2 tot en met 10:6 ARG wordt verstaan onder:

Ambtenaar, (piket)medewerker : a) hij die op grond van de artikel 2.1.3 eerste lid van het Besluit Veiligheidsregio's en artikel 15:1:11 tweede lid ARG is of wordt aangewezen om een functie op hard piket te vervullen in het kader van de bevolkingszorg bij rampen en crises bij de Gemeentelijke Kolom Groningen;

b) hij die is of wordt aangewezen om een functie als Informatiemanager op hard piket te vervullen bij de Veiligheidsregio Groningen;

Hard piket : hij die volgens rooster oproepbaar is en bij een oproep binnen een bepaalde tijd aanwezig moet zijn bij de plaats van de ramp of op een andere afgesproken plaats;

Uurloon : het 1/156 deel van het maandsalaris in de hoogste trede van de schaal die van toepassing is op de piketfunctie.

Artikel 10:2 Vergoeding in verlof

1. Aan de ambtenaar die is ingeroosterd voor hard piket, wordt per zeven verrichte piketdiensten 7,2 uren verlof verleend.
2. De vergoeding in verlof wordt eveneens in geld uitbetaald tegen het in artikel 1 genoemde uurloon.
3. Deze vergoeding in verlof volgens dit artikel treedt in de plaats van het bepaalde in artikel 6:2:1, vierde lid ARG ten aanzien van 14,4 vakantie-uren bij beschikbaarheidsdiensten.

Artikel 10:3 Vergoeding in geld

De vergoeding in geld voor hard piket bedraagt:

- a. bij hard piket op zaterdagen, zondagen en feestdagen 1,1% van het maandsalaris behorend bij schaal 3 trede 11, van bijlage IIa van de CAR (bijlage 4), behoudens het bepaalde in het volgende lid;
- b. bij hard piket op andere dagen 0,5% van het maandsalaris behorend bij schaal 3, trede 11, van bijlage 4, behoudens het bepaalde in het volgende lid.

Artikel 10:4 Uitbetaling

De in artikel 2 en 3 genoemde vergoedingen worden aan de hand van het aantal in de dienstroosters verwerkte piketdiensten herleid tot een maandelijkse vergoeding, waarbij het gemiddelde aantal feestdagen per jaar dat niet samenvalt met een zaterdag of een zondag op 6 wordt vastgesteld.

Artikel 10:5 Daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden

1. De vergoeding voor het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden staat los van de vergoeding voor het zich beschikbaar houden.

2. De vergoeding per uur voor verrichten van werkzaamheden buiten de reguliere werktijden (maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur) is gelijk aan het uurloon bedoeld in artikel 1.
3. De medewerker voor wie de standaardregeling geldt conform artikel 4:2 van de ARG kan aanspraak maken op een buitendagvenstervergoeding indien er buiten het dagvenster in dienstopdracht van de directie Gemeentelijke Kolom werkzaamheden worden verricht.
4. De medewerkers met een functionele salarisschaal van 11 of hoger komen niet in aanmerking voor een buitendagvenstervergoeding.

Vergoedingsregeling piketdiensten GHOR[1], Forensisch artsen, artsen werkzaam voor Infectieziektenbestrijding, Gezondheidskundig adviseur Gevaarlijke Stoffen, bij de GGD

Artikel 10:6 Aard van de piketdienst[2]

1. Standaard gebondenheid geldt voor artsen werkzaam voor InfectieZiektenBestrijding.
2. Strengere gebondenheid geldt voor medewerkers GHOR, Forensisch artsen, Gezondheidskundig adviseurs Gevaarlijke Stoffen.
3. Bij Forensisch artsen is tevens sprake van een achterwacht. Onder achterwacht wordt verstaan, dat de forensisch arts als tweede wordt opgeroepen.

Artikel 10:7 Vergoeding

Voor elke werkelijk verrichte piketdienst wordt een vergoeding verleend in verlof en geld.

Artikel 10:8 Vergoeding in verlof

1. Aan de ambtenaar die piketdienst met standaard gebondenheid verricht, wordt per zeven verrichte piketdiensten 3,6 uren verlof verleend. De uurvergoeding wordt voor InfectieZiektenBestrijding gebaseerd op het maximumsalaris van salarisschaal 12.
2. Aan de ambtenaar die beschikbaarheidsdienst met strenge gebondenheid verricht, wordt per zeven verrichte piketdiensten 7,2 uren verlof verleend. De uurvergoeding wordt gebaseerd:
 - a. Voor forensisch artsen op het maximum van salarisschaal 13,
 - b. Voor forensisch artsen in opleiding en medewerkers GHOR en GAGS op het maximum van salarisschaal 12.
 - c. Voor forensisch artsen en forensisch artsen in opleiding bedraagt de vergoeding voor achterwacht 67% van de vergoeding bedoeld onder a of b.
3. De vergoeding in verlof wordt eveneens in geld uitbetaald. Indien de ambtenaar daarom verzoekt, en het dienstbelang zich daartegen niet verzet, dient deze vergoeding in verlof verleend te worden.

Artikel 10:9 Vergoeding in geld

1. De vergoeding in geld voor de piketdienst bedraagt:
 - a. bij piketdienst op zaterdagen of zondagen 1,1% van het maandsalaris behorend bij het maximum van schaal 3, van bijlage IIa van de CAR (bijlage 4)[7];
 - b. bij piketdienst op andere dagen 0,5% van het maandsalaris behorend bij het maximum van schaal 3, van bijlage IIa van de CAR (bijlage 4).
2. De vergoeding in geld voor de achterwacht bedraagt 67% van de vergoeding bedoeld in het eerste lid.

Artikel 10:10 Vergoeding voor feestdagen

Voor de toepassing van artikel 10:9 wordt met een zondag gelijkgesteld de nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, alsmede iedere dag, die daarnaast door het college wordt aangewezen.

Artikel 10:11 Opnemen verlofdagen

Het in artikel 10:8 derde lid van deze regeling bedoelde verlof dient te worden opgenomen binnen 3 maanden na het ontstaan van de aanspraak, tenzij dit wegens ziekte of om redenen van dienstbelang niet mogelijk is. De aanspraak op verlof vervalt, indien bedoelde verlofdagen wegens andere redenen niet binnen de gestelde termijn zijn opgenomen.

Artikel 10:12 Daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden

1. De vergoeding voor het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden staat los van de vergoeding voor het zich beschikbaar houden.
2. De vergoeding per uur voor verrichten van werkzaamheden buiten de reguliere werktijden (maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur) is gelijk aan het uurloon behorende bij de schalen en maxima genoemd in artikel 10:8. Daarboven wordt ook bij een functieschaal 11 en hoger een overwerkvergoeding[8] toegekend.

Artikel 11 Aanvulling op artikel 3:14 ARG

Inconveniëntentoeelage

Er wordt geen gebruik gemaakt van de bevoegdheid om een inconveniëntentoeelage toe te kennen.

Artikel 12 Aanvulling op artikel 3:15 ARG

Lokale garanties

1. De garantie van salaris en salarisperspectief als bedoeld in het Sociaal Statuut 2014-2018 als bedoeld in artikel 2.1 van het Sociaal Statuut 2014-2018 is een toelage als bedoeld in artikel 3:15 ARG.
2. De garantie van functiegebonden toelagen als bedoeld artikel 2.4 in het Sociaal Statuut 2014-2018 is een toelage als bedoeld in artikel 3:15 ARG.
3. De toelage 55-jarigenregeling als bedoeld in artikel 4:4 van het Sociaal Statuut 2014-2018 is een toelage als bedoeld in artikel 3:15 ARG.
4. De vuilwerktoeslag is een toelage als bedoeld in artikel 3:15 ARG, waarbij de volgende voorwaarden gelden:
 - a. Medewerkers die vóór 31 december 2015 een vuilwerktoelage van 17% respectievelijk 12% ontvingen als verkregen recht, behouden deze toelage op grond van artikel 3:15 ARG zolang zij aangesteld zijn in de desbetreffende functies.
 - b. Mocht in de toekomst ooit een inconveniëntentoeelage kunnen worden toegekend, dan kunnen de betreffende medewerkers daar pas voor in aanmerking komen indien en voorzover het op grond van artikel 3:15 ARG vastgestelde bedrag te laag blijkt te zijn.

Artikel 13 Aanvulling op artikel 3:19 ARG

Ambtsjubileum

Medewerkers die uiterlijk 31 december 2020 recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie conform die oude lokale regeling, te weten artikel 3:5, 3:5:1 en de Nadere regeling ambtsjubileumgratificatie, welke luiden als volgt.

Artikel 13:1 Ambtsjubileumgratificatie

De ambtenaar heeft recht op een ambtsjubileumgratificatie. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald:

- a. in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een gratificatie, bedoeld in de aanhef;
- b. op welke wijze het bedrag aan gratificatie wordt berekend.

Artikel 13:2

1. Aan de ambtenaar die gedurende 25 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, wordt een eenmalige uitkering toegekend overeenkomende met de helft van de bezoldiging en van de vakantie-toelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.

De ambtenaar die gedurende veertig respectievelijk vijftig jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, ontvangt eenmalig een uitkering gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de gehele bezoldiging, vermeerderd met de vakantietoelage over de maand waarin hij deze jubilea gedenkt.

Aan de ambtenaar, die wordt ontslagen:

- op grond van artikel 8:3;
- op grond van artikel 8:4 bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;

- op grond van artikel 8:10 of 8:11 indien en voorzover het een volledig ontslag betreft;

en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden het voor een uitkering vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele uitkering toegekend.

Deze proportionele uitkering wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de uitkering in aanmerking te komen.

De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

2. Bij gedeeltelijk ontslag wordt de proportionele ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

Artikel 13:3 Nadere regeling ambtsjubileumgratificatie

Diensttijd, welke meetelt voor het ambtsjubileum

Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum komt in aanmerking de al of niet aansluitende tijd, doorgebracht in een betrekking bij de overheid (voltijd en/of deeltijd). Het maakt daarbij niet uit of het een aanstelling of een arbeidsovereenkomst is.

De gemeente Groningen zoekt ten aanzien van het begrip diensttijd bij de overheid aansluiting bij de ministeriële regeling van 9 november 1989, Stcr. 223, laatstelijk gewijzigd bij regeling van 2 november 1998, Stcr. 220, zoals hieronder schematisch weergegeven.

Onderwerp	Volgens rijksregeling
aanstelling bij een overheidsorganisatie	ja, die tijd telt mee
('overheidsorganisatie': een organisatie die aangesloten was bij het ABP in de periode dat de betreffende medewerker bij deze organisatie werkzaam was, bijvoorbeeld PTT, NS, Staatsmijnen)	(het is geen limitatieve opsomming, denk hierbij ook aan overheidsstichtingen, onderwijsorganisaties, student-assistentschapen)
arbeidsovereenkomst bij een overheidsorganisatie	ja, die tijd telt mee
wachtgeld of uitkering bij een overheidsorganisatie	nee, die tijd telt niet mee
iemand die een deeltijd dienstverband heeft	ja, die tijd telt volledig mee (geen verschil met voltijder)
iemand die naast huidige functie als ambtenaar parttime wethouder elders is	ja, die tijd telt volledig mee (wordt gelijkgesteld aan een deeltijder)
iemand die fulltime wethouder is	nee, die tijd telt niet mee
militaire dienst	ja, die tijd telt mee
vervangende dienst als erkend gewetensbezwaarde	ja, die tijd telt mee
Tropenjaren	ja, die tijd telt een keer mee (niet dubbel)
iemand heeft twee dienstverbanden tegelijk	ja, die tijd telt een keer mee (niet dubbel)
vrijwillige brandweer	nee, die tijd telt niet mee
stage bij de gemeente	nee, die tijd telt niet mee
via uitzendbureau bij gemeente	nee, die tijd telt niet mee
buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging	ja, die tijd telt mee
onbetaald verlof	nee, die tijd telt niet mee, tenzij dit verlof wordt opgenomen t.b.v. het algemene belang
diensttijd in het buitenland	zie rijksregeling artikel 4 onder c, d, e en f
als volontair met een volledige dagtaak	ja, die tijd telt mee
de tijd waarover rechtsherstel is verleend	ja, die tijd telt mee

Lokale uitbreiding van het begrip overheidsdiensttijd

De tijd doorgebracht in een voorafgaande, niet-ambtelijke betrekking bij DSW, Zodiak/voorheen Provinciaal Werkvoorzieningsschap Hoofdarbeiders en WeerWerk telt mee.

De berekeningsbasis

De berekeningsbasis voor de ambtsjubileumgratificatie is de bezoldiging.

De bezoldiging is het salaris (voor voltijders het bedrag volgens de salaristabel, voor deeltijders naar rato), vermeerderd met het bedrag dat iemand krijgt aan toelagen die in hoofdstuk 23 van de ARG worden geregeld. Dat ook de vakantietoelage meetelt voor de berekeningsbasis, staat in artikel 3:5:1 ARG apart vermeld. De eindejaarsuitkering vormt geen onderdeel van de berekeningsbasis.

Als een medewerker ten tijde van het ambtsjubileum ouderschapsverlof of seniorenverlof heeft, blijft de oorspronkelijke bezoldiging de berekeningsbasis.

Als een medewerker ten tijde van het ambtsjubileum een urenuitbreiding of urenvermindering heeft is de dan geldende bezoldiging de berekeningsbasis.

De proportionele gratificatie

Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt verstrekt bij reorganisatieontslag (geheel of gedeeltelijk), bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer en bij ontslag wegens FPU alleen voor zover dit volledig ontslag betreft; als men een ambtsjubileum niet haalt, terwijl dit anders wel binnen 5 jaar behaald had kunnen worden. Bij 38 dienstjaren bestaat bijvoorbeeld recht op 38/40 deel van de berekeningsbasis.

De gratificatie wordt in dat geval in maanden nauwkeurig berekend.

Bij gedeeltelijk ontslag (dit kan dus alleen wegens reorganisatie) wordt de ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

Als een medewerker met een volledig dienstverband gedeeltelijk wordt ontslagen voor bijvoorbeeld

12 uur en hij heeft dan 21 dienstjaren, ontvangt hij een proportionele gratificatie van: $12/36 \times 21/25 \times$ de helft van de bezoldiging (gebaseerd op 36 uur). Als hij na 4 jaar zijn 25-jarig jubileum viert ontvangt hij opnieuw een gratificatie, en wel gebaseerd op de helft van zijn maandbezoldiging die hij op dat moment ontvangt (gebaseerd op 24 uur).

Artikel 14 Aanvulling op artikel 3:20 ARG

Artikel 14:1 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties

1. Aan een ambtenaar kan een toelage worden toegekend van tenminste € 454,-- en van ten hoogste € 4.538,--.
2. Indien een kalenderjaar zowel een bijzondere beloning in de vorm van een gratificatie als een waarnemingstoelage wordt toegekend, geldt een gezamenlijk maximum van € 4.538,--.
3. Het college kan in afwijking van de leden 1 en 2 een hogere beloning toekennen na vertrouwelijk overleg met de voorzitters van de raadsfracties. De betrokken ondernemingsraad wordt vooraf vertrouwelijk geïnformeerd.

Artikel 14:2 Ideeënreglement

Artikel 14:2:1

1. Ideeën kunnen worden ingezonden door:
 - a. hen op wie het Algemeen Ambtenarenreglement van toepassing is;
 - b. hen op wie de Arbeidsovereenkomstenverordening van toepassing is;
 - c. hen, die in het kader van werkgelegenheidsbeleid op inleenovereenkomst tewerkgesteld zijn bij de gemeente.
2. Onder idee wordt in dit reglement verstaan ieder voorstel dat een constructieve gedachte bevat met betrekking tot:
 - a. verbetering van de organisatie, de werkmethoden of de werkverhoudingen;
 - b. een veiliger of aangenamer werkwijze;
 - c. besparingen op materiaalverbruik, arbeidsuren of kapitaalsinvesteringen;
 - d. elke andere verbetering welke de gemeente in staat stelt haar publieke taak beter te verrichten.
3. Voorstellen die reeds eerder in de gemeente zijn besproken (bijvoorbeeld in overlegsituaties waarin gemeentelijke beleidsbepaling plaatsvindt) worden niet als idee in de zin van dit reglement aangemerkt.

4. Een voorstel wordt niet als idee in de zin van dit reglement behandeld als het betreffende voorstel tot het takenpakket van de inzender behoort of daaruit voortvloeit.
Bij twijfel of een idee tot het takenpakket van de inzender behoort of voortvloeit uit een opdracht, stelt men zich de vraag:
 1. Is de indiener bevoegd zelf zijn idee uit te voeren?
 2. Als hij het niet doet, kun je hem dat dan kwalijk nemen?Uitsluitend indien het antwoord in beide gevallen ja is, komt een idee niet voor behandeling in aanmerking.

Artikel 14:2:2

1. Ideeën dienen nauwkeurig te zijn omschreven en, zonodig vergezeld van een toelichting, te worden gedeponeerd in de daartoe bestemde ideeënbus.
2. In kantoren of werkplaatsen, waarin de gemeentelijke diensten zijn gehuisvest, zullen een of meer ideeënbusen op voor ieder toegankelijke plaatsen worden aangebracht.
3. De bussen worden eenmaal per maand geleegd door een daartoe aan te wijzen persoon. De inzenders van ideeën ontvangen van hem direct na het lichten van de bussen een schriftelijke ontvangstbevestiging.

Artikel 14:2:3

1. De beoordeling van ingezonden ideeën en de beslissing omtrent een toe te kennen beloning of aanmoedigingspremie geschiedt door het hoofd van dienst.
2. Indien bij de betreffende dienst een Medezeggenschapscommissie is ingesteld, pleegt het hoofd van dienst overleg met deze commissie. De voorzitter of de meerderheid van de commissie kan verlangen dat een of meer deskundigen over het idee worden gehoord.
3. De beoordeling van ideeën vindt plaats aan de hand van de volgende criteria:
 - a. het verband met het werkterrein van de inzender;
 - b. de oorspronkelijkheid en het inventief karakter van het idee;
 - c. de tijd en de eventuele kosten aan de uitwerking van het idee besteed;
 - d. de verwezenlijkbaarheid en de te verwachten besparing en/of verbetering van de werkverhoudingen.

Artikel 14:2:4

1. Indien een ingezonden idee voor verwezenlijking in aanmerking komt bedraagt de beloning minimaal EUR 26,28 en maximaal EUR 131,41, te bepalen met in achtneming van de in artikel 14:2:3 lid 3 genoemde criteria.
2. Een idee dat geldelijk voordeel oplevert, wordt boven de in lid 1 bedoelde beloning gehonoreerd met een premie van 10% van de netto jaarbesparing. De netto jaarbesparing wordt verkregen door de te berekenen jaarlijkse besparing te verminderen met de per jaar berekende invoeringskosten. Besparing en kosten kunnen gemiddeld worden over een periode van maximaal drie jaren.

Artikel 14:2:5

1. De toe te kennen bedragen worden netto uitgekeerd. De verschuldigde loonbelasting is voor rekening van de gemeente.
2. De in artikel 14:2:4 leden 1 en 3 genoemde bedragen worden jaarlijks geïndexeerd met de CBS prijsindexcijfers van de gezinsconsumptie.

Artikel 14:2:6

Beloonde ideeën zijn eigendom van de gemeente Groningen.

Artikel 15 Aanvulling op artikel 3:21 ARG

Reis- en verblijfkostenvergoeding

1. In uitzonderlijke gevallen is bij gebruik van het openbaar vervoer voor dienstreizen de vergoeding op basis van het 1e klasse tarief. Van uitzonderlijke gevallen is sprake als de reis met de trein (enkele reis) langer duurt dan 1 uur en 45 minuten en als er tevens in de trein moet worden gewerkt.
2. De overige vergoedingen voor reis- en verblijfkosten zijn geregeld in de Reisregeling 1996.

Het lokaal beloningsbeleid treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2016.

Gedaan te Groningen in de collegevergadering van 19 januari 2016, nr. 3j.

De burgemeester, De gemeentesecretaris,

Peter den Oudsten. Peter Teesink.