

Bezoldigingsregeling gemeente Schouwen-Duiveland 2015

Burgemeester en wethouders van Schouwen-Duiveland;
gezien het voorstel van de Afdeling Bedrijfsvoering 1 van 29 mei 2015, registratienummer P24p09;
gelet op Artikel 125 van de Ambtenarenwet, artikel 160 van de Gemeentewet, artikel 3:1 van de CAR/UWO.
Overwegende de verkregen toestemming van het Georganiseerd Overleg d.d. 21 mei 2015;
dat aanvullend op de CAR/UWO op lokaal niveau een Bezoldigingsregeling dient te worden vastgesteld;
dat deze invulling geeft aan het beloningsbeleid zoals dat onder andere verwoord is in het beleidsstuk
'Bewust Belonen: Visie op belonen bij de gemeente Schouwen-Duiveland'.
besluiten vast te stellen:

Bezoldigingsregeling gemeente Schouwen-Duiveland 2015

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

De werkgever

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Schouwen-Duiveland.

De medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1, lid 1, sub a van de CAR.

Bezoldiging

De bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c van de CAR/UWO, zijnde:
het salaris vermeerderd met de aan de betreffende medewerker toegekende emolumenten en toelagen
voor zover deze van structurele aard zijn, alsmede de waarnemingstoelage en functioneringstoelage.
Er is sprake van structurele toelagen en/of emolumenten wanneer deze voor onbepaalde tijd zijn toe-
gekend of wanneer deze gedurende langere periode in een bepaald patroon zijn te herkennen.

Salaris

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

Salarisschaal

De schaal als bedoeld in artikel 3:1, lid 2, sub a en bijlage II en Ila van de CAR/UWO.

Functieschaal

De salarisschaal zoals die volgens de regeling functiewaardering is vastgesteld.

Conversietabel

De vertaling van de gevonden rangorde, volgens de regeling functiewaardering, naar salarisschalen.

Ontwikschaal

De salarisschaal die één schaal onder de functieschaal ligt.

Prestatieschaal

De salarisschaal die één schaal boven de functieschaal ligt.

Periodiek

De stappen waaruit een salarisschaal is opgebouwd, waarbij de salarisopbouw tussen het minimum-
en maximumbedrag behorend bij de betreffende salarisschaal in bijlage II en Ila van de CAR/UWO is
opgenomen.

Toelagen

Alle in deze regeling genoemde toelagen waarop aanspraak bestaat.

Maximumsalaris

Het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.

Volledige betrekking

De betrekking als bedoeld in artikel 1:1, lid 1, sub k van de CAR/UWO.

Functie

Het geheel van werkzaamheden dat uit de vastgelegde doelstelling en taken van de gemeente is af te
leiden en dat door één of meerdere medewerker(s) is te verrichten. Deze functie is opgenomen in het
functieboek van de gemeente Schouwen-Duiveland.

HRM-gesprekscyclus

Cyclus van gesprekken bestaande uit een Persoonlijk Jaarplan (PJP-)gesprek, een voortgangsgesprek
en (eventueel) een beoordelingsgesprek.

Beoordeling

Vaststelling van de wijze van functioneren van de medewerker volgens de daartoe vastgestelde regeling.

De leidinggevende maakt in ieder geval een beoordeling op als:

- een medewerker in aanmerking komt voor een extra periodiek;
- een medewerker in aanmerking komt voor een functioneringstoelage en de verlenging van de
toekenning van een functioneringstoelage;

- de medewerker in aanmerking komt voor een bevordering van de ontwikkelschaal naar de functionele schaal;
- de medewerker in aanmerking komt voor een bevordering van de functionele schaal naar de prestatieschaal en de verlenging van de inpassing in de prestatieschaal;
- een medewerker beneden verwachting functioneert;
- een medewerker om een beoordeling vraagt;
- een medewerker het einde van een tijdelijke (proef-)aanstelling nadert.

Beoordelingsnormeringen

Bij een beoordeling kunnen de volgende normeringen worden toegekend:

- De medewerker presteert uitmuntend.

Hij realiseert wat in de functie en/of resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden ruim boven het gewenste niveau.

- De medewerker presteert goed.

Hij realiseert wat in de functie en/of resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden op het gewenste niveau of net iets daarboven.

- De medewerker presteert (nog) onvoldoende.

Hij realiseert wat in de functie en/of resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden onder het gewenste niveau. Ontwikkeling is noodzakelijk in de realisatie van datgene wat in de functie en/of op basis van de resultaatafspraken en/of competenties verwacht mag worden.

Artikel 2 Recht op salaris

1. Een medewerker heeft recht op salaris vanaf de dag waarop de aanstelling van de medewerker ingaat.
2. Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de arbeidsduur per week, en uitbetaald per maand.
3. Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de betreffende kalendermaand.
4. Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie. Een dergelijke situatie wordt altijd voorgelegd aan de werkgever, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

Artikel 3 Salaris bij deeltijd

Het salaris van de medewerker die in deeltijd werkt, wordt vastgesteld naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd.

Artikel 4 Bepalen salarisschaal

1. Het salaris van de medewerkers waarvan het salaris niet bij of krachtens de wet is geregeld, worden afgeleid van de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage II of bijlage Ila van de CAR/UWO.
2. De toepassing van bijlage II of bijlage Ila vindt plaats conform het gestelde in artikel 3:1, derde tot en met vijfde lid van de CAR/UWO.
3. De werkgever bepaalt de voor de betreffende functie geldende salarisschaal. Dit is de functieschaal. Dit vindt plaats aan de hand van functiebeschrijvingen, functiewaarderingsonderzoek en de vastgestelde conversietabel.
4. Zonder voorafgaand ontslag kan voor een medewerker geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan het salaris van de reeds voor hem geldende salarisschaal. Een verlaging kan wel plaatsvinden bij definitieve herplaatsing van een zieke medewerker als bedoeld in artikel 7:16, lid 2 van de CAR/UWO, herplaatsing na ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de eigen functie als bedoeld in artikel 8:6 van de CAR/UWO en bij het toekennen van een disciplinaire straf, als bedoeld in hoofdstuk 16 van de CAR/UWO.

Artikel 5 Salaris bij indiensttreding

1. De medewerker wordt ingepast in de functieschaal, tenzij de medewerker:
 - niet beschikt over het voor de functie benodigde werk- en denkniveau, behaald door opleidingen en/of werkervaring (eventueel aangetoond door een persoonsonderzoek);
 - de voor de functie benodigde competentie(s) niet of niet volledig beheerst;
 - niet alle resultaatgebieden van de functie uitoefent;
 - geen of onvoldoende relevante werkervaring heeft.

Wanneer sprake is van één of meer van de hierboven genoemde situaties, wordt de medewerker ingepast in de ontwikkelschaal.

1. De medewerker blijft in de ontwikkelschaal zolang één of meer van de situaties genoemd in lid 1 zich voordoet.
2. Bij het bepalen van de periodiek in de ontwikkel- of functieschaal wordt rekening gehouden met
 - het hebben van aantoonbare relevante werkervaring;
 - de aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de huidige dienstbetrekking.

Artikel 6 Toekenning periodieke verhoging

1. Het salaris van de medewerker wordt bij goed functioneren binnen de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks met een periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. Dit geldt niet voor de medewerker die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal al heeft bereikt. Goed functioneren wordt in ieder geval vastgelegd in een voortgangsgesprek of, wanneer de leidinggevende en/of de medewerker dat wenst, in een beoordeling.
2. De periodieke verhoging wordt toegekend voor de eerste maal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding en nadien telkens na een jaar.

Artikel 7 Niet toekennen periodieke verhoging

1. Bij onvoldoende functioneren, blijvend uit een beoordeling, kan de periodieke verhoging als bedoeld in artikel 6 achterwege worden gelaten.
 2. Nadien kan bepaald worden, dat de periodieke verhogingen, die met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.
 3. Als er in een betreffend jaar niet meer dan zes maanden arbeid is verricht, kan de werkgever bepalen, dat niet kan worden vastgesteld of sprake is van voldoende functioneren en kan besloten worden tot het achterwege laten van een periodieke verhoging als bedoeld in artikel 6, lid 1. De volgende tijd kan in ieder geval worden meegeteld voor het bepalen van de periode waarin geen arbeid is verricht:
 - a. tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, indien het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker;
 - b. tijd gedurende welke de medewerker in de uitoefening van zijn functie is geschorst:
 - bij wijze van disciplinaire straf;
 - van rechtswege, behoudens in geval van plaatsing of in bewaringstelling in een instelling voor psychiatrie of een daarmee gelijk te stellen inrichting;
 - op grond van het feit, dat een strafrechtelijke vervolging terzake een misdrijf tegen hem is ingesteld, of hem het voornemen tot oplegging van de straf is aangezegd, dan wel hem die straf is opgelegd;
 - omdat het belang van de dienst de schorsing vorderde, tenzij het tot schorsen bevoegd gezag het tegendeel bepaalt.
1. Indien vaststaat, dat een schorsing, als bedoeld in lid 3, sub b, niet door het ten uitvoer leggen van een straf is gevolgd noch zal worden gevolgd, wordt deze tijd alsnog buiten beschouwing gelaten voor het bepalen van de periode waarin geen arbeid is verricht.
 2. Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 van de CAR/UWO is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van periodieke verhogingen, tenzij de medewerker zich onvoldoende inzet om te re-integreren.
 3. Als er een besluit wordt genomen over het toepassen van dit artikel wordt de medewerker daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld. Het informeren van de medewerker vindt in elk geval plaats voor de datum waarop de salarisverhoging zou zijn ingegaan. Deze schriftelijke informatie bevat tevens de redenen voor het betreffende besluit.

Artikel 8 Extra periodieke verhoging

1. Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke verhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van uitmuntend functioneren. Een dergelijke toekenning vindt plaats op basis van een beoordeling.
2. Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip, waarop als gevolg van artikel 6, lid 2, een salarisverhoging zou moeten worden toegekend, onverlet, tenzij door de werkgever anders wordt bepaald.

Artikel 9 Salarisverhoging bij bevordering naar een hogere schaal

1. De medewerker die is ingepast in de ontwikkelschaal wordt bevorderd naar de functieschaal wanneer geen van de situaties zoals genoemd in artikel 5, lid 1, zich meer voordoet.

2. De medewerker die is ingepast in de functieschaal en minimaal twee jaar een functioneringstoelage zoals bedoeld in artikel 11 toegekend heeft gekregen, wordt bevorderd naar de prestatieschaal bij uitmuntend functioneren. Een dergelijke bevordering vindt plaats op basis van een beoordeling.
3. Wanneer de medewerker wordt bevorderd zoals bedoeld in lid 1 en lid 2, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris, dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten. Bij bevordering naar de prestatieschaal wordt daarbij de functioneringstoelage meegerekend. Indien deze bevordering tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de inschaling vanwege de bevordering plaats en wordt vervolgens de periodieke verhoging toegepast.
4. Indien bij toepassing van het eerste lid van dit artikel het verschil tussen het oude salaris en het salaris in de nieuwe schaal minder dan 75% bedraagt dan het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naasthogere bedrag in de oude schaal, danwel het naastlagere bedrag in de oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag in die schaal, wordt het nieuwe salaris met één periodiek verhoogd.

Artikel 10 Afspraken bij bevordering naar prestatieschaal

1. Met de medewerker die is ingepast in de prestatieschaal worden aangepaste afspraken gemaakt en vastgelegd in het Persoonlijk Jaarplan over te behalen werkresultaten, wijze van inzet en (verdere) competentieontwikkeling. De aangepaste afspraken passen bij het niveau van de prestatieschaal.
2. Met de medewerker die is ingepast in de prestatieschaal worden afspraken gemaakt en vastgelegd in het Persoonlijk Ontwikkelplan met betrekking tot loopbaanbegeleiding die moet resulteren in het vinden van een functie die aansluit bij het salarisniveau.
3. De inpassing in de prestatieschaal kan worden verlengd op grond van een beoordeling.
4. De medewerker wordt maximaal 4 jaar ingepast in de prestatieschaal. Wanneer loopbaanbegeleiding niet heeft geresulteerd in het vinden van een andere functie die aansluit bij het salarisniveau, wordt de medewerker weer ingepast in de functieschaal.

Artikel 11 Functioneringstoelage

1. Aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, en die naar het oordeel van de werkgever 2 jaar achtereen blijf heeft gegeven van uitmuntend functioneren kan een functioneringstoelage als bedoeld in artikel 3:7:8 van de CAR/UWO worden toegekend tot een bedrag van het verschil tussen het maximum van de geldende schaal en het bedrag dat de medewerker zou ontvangen bij inschaling in de eerstvolgende hoger gelegen schaal conform de bepaling uit artikel 9, lid 4 van deze regeling.
2. De functioneringstoelage wordt telkens voor een jaar toegekend en kan op basis van een beoordeling tot maximaal drie jaar worden verlengd, maar niet verhoogd.
3. De toelage kan tussentijds worden herzien op het moment dat er sprake is van een bevordering, herwaardering van de functie, functiewijziging, de bezoldiging anderszins wijzigingen ondergaat anders dan op basis van algemene loonmaatregelen of als het functioneren daar aanleiding toe geeft.
4. Bij het beëindigen van de toelage als bedoeld in het eerste lid, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage, kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op de afbouwregeling op grond van artikel 22 van deze regeling.

Artikel 12 Arbeidsmarkttoelage

1. Aan de medewerker kan een arbeidsmarkttoelage worden toegekend.
2. Mogelijke redenen om de in lid 1 van dit artikel bedoelde toelage toe te kennen zijn:

het voorkomen van uitstroom van de medewerker of het aantrekken van een potentiële medewerker, die zonder een dergelijke toelage niet in dienst zou treden.

1. De arbeidsmarkttoelage wordt voor de eerste keer toegekend voor de periode van maximaal 2,5 jaar en kan vervolgens tot maximaal vijf jaar worden verlengd.
2. Verlenging van de arbeidsmarkttoelage kan met de periode van maximaal een jaar en vindt plaats op grond van een beoordeling en toetsing van de redenen zoals genoemd in lid 2.
3. De hoogte van de arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal 10% van het salaris.
4. De toelage kan tussentijds worden herzien op het moment dat er sprake is van een bevordering, herwaardering van de functie, functiewijziging, de bezoldiging anderszins wijzigingen ondergaat anders dan op basis van algemene loonmaatregelen of als het functioneren daar aanleiding toe geeft.
5. Bij het beëindigen van de arbeidsmarkttoelage, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage, kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op de afbouwregeling op grond van artikel 22 van deze regeling.

Artikel 13 Incidentele beloningen

1. Een medewerker die uitmuntende resultaten laat zien of uitmuntende inzet toont, kan, mits het totale functioneren goed is, in aanmerking komen voor een incidentele beloning als bedoeld in artikel 15:1:28 van de CAR/UWO.
2. De onder lid 1 genoemde beloning kan worden toegekend in de vorm van:
 - een gratificatie van maximaal €750,00 netto en/of
 - toekenning van extra verlof tot maximaal 14,4 uur en/of
 - toekenning van opleidingsbudget dat de medewerker naar eigen inzicht mag inzetten voor een opleiding die bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling en/of
 - een attentie met een waarde van maximaal €250,00.

Artikel 14 Groepsgratificatie

1. Als het behaalde groepsresultaat of de mate van inzet van de groep uitmuntend is, kan de werkgever een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 van de CAR/UWO toekennen.
2. Bij toepassing van lid 1 van dit artikel ontvangt ieder lid van de groep een gratificatie met een maximum van € 500,00 netto. Ook kan de werkgever kiezen voor eenzelfde beloning in natura aan ieder lid van de groep apart of aan de groep als geheel.

Artikel 15 Nadere regels

Ter uitvoering van het bepaalde in de artikelen 11 tot en met 14 kan de werkgever nadere regels stellen.

Artikel 16 Waarnemingstoelage bij volledige waarneming van functie met hogere salarisschaal

1. De medewerker die tijdelijk een functie volledig waarneemt waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie, ontvangt een toelage conform het in artikel 3:1:2 van de CAR/UWO bepaalde.
2. Het recht op de in lid 1 genoemde toelage ontstaat vanaf het moment dat de functie wordt waargenomen voor medewerkers waar salarisschaal 10 of lager van toepassing is.
3. Het recht op de in lid 1 genoemde toelage ontstaat voor medewerkers op wie salarisschaal 11 of hoger van toepassing is op het moment dat
 - de waarneming zes aaneengesloten weken plaatsvindt, en
 - de waarneming uit ten minste 20 volle werkdagen bestaat.
1. Bij het bepalen van de salarisschaal wordt voor de toepassing van dit artikel de coördinatortoelage als bedoeld in artikel 23 meegeteld en ligt de salarisschaal een schaal hoger dan de functieschaal.
2. De waarneming en daarmee het toekennen van de toelage zoals bedoeld in dit artikel duurt zolang de aanleiding en omstandigheden zich voordoen tot maximaal een jaar en is vervolgens te verlengen met maximaal een jaar.

Artikel 17 Waarnemingstoelage bij waarneming of uitoefening van takenpakketten met (indicatief) hogere salarisschaal

1. De medewerker die tijdelijk een takenpakket waarneemt of uitoefent dat (indicatief) hoger gewaardeerd is dan de eigen functie, binnen dan wel buiten de aanstellingsomvang, heeft recht op een toelage.
2. De hoogte van de in lid 1 genoemde toelage wordt bepaald door het verschil tussen het van toepassing zijnde salaris in de salarisschaal en het bedrag dat de medewerker zou ontvangen bij inschaling in de hogere schaal, conform artikel 9.
3. Bij het bepalen van de hoogte van de toelage wordt geen rekening gehouden met de omvang van het waargenomen of uitgeoefende takenpakket, wel met de omvang van de aanstelling.
4. Het recht op de in lid 1 genoemde toelage ontstaat vanaf het moment dat de functie wordt waargenomen voor medewerkers waar salarisschaal 10 of lager van toepassing is.
5. Het recht op de in lid 1 genoemde toelage ontstaat voor medewerkers op wie salarisschaal 11 of hoger van toepassing is op het moment dat
 - de waarneming zes aaneengesloten weken plaatsvindt, en
 - de waarneming uit ten minste 20 volle werkdagen bestaat.
1. Bij het bepalen van de salarisschaal wordt voor de toepassing van dit artikel de coördinatortoelage meegeteld en ligt de salarisschaal een schaal hoger dan de functieschaal.
2. De waarneming en daarmee het toekennen van de toelage zoals bedoeld in dit artikel duurt zolang de aanleiding en omstandigheden zich voordoen tot maximaal een jaar en is vervolgens te verlengen met maximaal een jaar.

Artikel 18 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan hetgeen in artikel 1:1, lid 1, sub I van de CAR/UWO is bepaald.

2. De medewerker die een functie bekleedt met functieschaal 9 of lager en volgens werkrooster werkt zoals genoemd in de regeling Flexibele werktijden en artikel 4:3 van de CAR/UWO, heeft recht op een overwerkvergoeding conform artikel 3:2:1 van de CAR-UWO.

Artikel 19 Inconveniëntentoeelage

Aan de medewerker, die naar het oordeel van de werkgever onder bezwarende omstandigheden lichamelijke arbeid verricht, verleent de werkgever een compensatie in de vorm van een toelage zoals opgenomen in de Inconveniëntenregeling gemeente Schouwen-Duiveland.

Artikel 20 Toelage onregelmatige dienst

1. De medewerker die volgens werkrooster werkt zoals genoemd in de regeling Flexibele werktijden en artikel 4:3 CAR/UWO, heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon tot het maximum van salarisschaal 6 gedurende de volgende tijdvakken van de week:
 - a. maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
 - b. maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
 - c. zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
 - d. zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid van de CAR/UWO tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%
2. De medewerker heeft op grond van artikel 3:3, lid 2 van de CAR/UWO geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
3. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding worden uitbetaald.
4. Voor de in het eerste lid onder sub a genoemde ochtend- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de werkzaamheden zijn aangevangen vóór 7.00 uur, respectievelijk zijn beëindigd na 19.00 uur.
5. De medewerker voor wie naar het oordeel van de werkgever bij de vaststelling van de bezoldiging rekening is gehouden met onregelmatige diensten, komt niet in aanmerking voor een toelage als in dit artikel bedoeld.
6. Medewerkers op wie de functie Controleur of Toezichthouder van toepassing is, ontvangen ter compensatie van de onregelmatige diensten een maandelijks bruto toelage van 10% van de bezoldiging. Over deze toelage wordt vakantiegeld, eindejaarsuitkering en pensioen opgebouwd. Met het toekennen van deze toelage vervalt de aanspraak op een toelage op grond van artikel 3:3 van de CAR/UWO.
7. Indien bij toepassing van het vorige lid achteraf blijkt dat het recht op een toelage voor onregelmatige diensten met toepassing van artikel 3:3 van de CAR/UWO hoger is dan de vaste toelage van 10%, als bedoeld in lid 6, vindt een nabetaling plaats.

Artikel 21 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

1. Aan de medewerker voor wie een functieschaal van 10 of lager geldt en zich buiten de afgesproken werktijden bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te verrichten, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt per uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:
 - a. 5% voor de uren tussen maandag 8.00 uur en zaterdag 0:00 uur;
 - b. 10% voor de uren tussen zaterdag 0:00 uur en maandag 8:00 uur;
 - c. 10% voor de uren tussen 0:00 en 24:00 uur op feestdagen genoemd in artikel 4:5, lid 3 van de CAR/UWO en op verplichte bedrijfssluitingsdagen.
3. De berekeningswijze voor de toepassing van de in dit artikel bedoelde toelage is als volgt:
 - een gebondenheidsdag bedraagt 16 uur;
 - een gebondenheidsweek bedraagt 72 uur;
 - een gebondenheidsweekend bedraagt 56 uur;
 - voor een feest- of bedrijfssluitingsdag wordt 24 uur berekend.
4. Het gestelde in de leden 1 tot en met 3 is eveneens van toepassing op bereikbaarheid en beschikbaarheid van medewerkers in het kader van de gladheidbestrijding, met dien verstande dat de toelage 85 % bedraagt van de toelage als berekend volgens het gestelde in de leden 1 en 2.
5. De medewerker die niet volgens werkrooster werkt en in het kader van de bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst werkzaamheden verricht, komt voor de uren buiten het dagenvenster (maandag tot en met vrijdag van 7:00 tot 22:00) in aanmerking voor een buitendagenstervergoeding zoals bepaald in artikel 3:8 van de CAR/UWO.
6. Verricht de in het vorige lid genoemde medewerker werkzaamheden op uren binnen het dagenvenster waarop deze medewerker op basis van de gemaakte afspraken normaal gezien geen werkzaam-

heden moet verrichten, dan dient hij die uren in overleg met zijn leidinggevende op een ander moment in tijd te compenseren.

7. De medewerker die volgens werkrooster werkt zoals genoemd in de regeling Flexibele werktijden en artikel 4:3 van de CAR/UWO en in het kader van de bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst werkzaamheden verricht, komt over deze uren in aanmerking voor een overwerkvergoeding conform artikel 18 van deze regeling.

Artikel 22 Afbouwtoelage

1. Aan de medewerker van wie een toelage, zoals bedoeld in de artikelen 19, 20 en 21 als gevolg van, het buiten zijn toedoen, beëindiging of vermindering een blijvende verlaging ondergaat, wordt door burgemeester en wethouders een afbouwtoelage toegekend, indien:
 - a. die blijvende verlaging tenminste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelage.
 - b. de medewerker de toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft ontvangen.
2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt als volgt afgebouwd:
 - a. het eerste jaar ontvangt de medewerker 100% van de in lid 1 bedoelde verlaging;
 - b. het tweede jaar ontvangt de medewerker 75% van de in lid 1 bedoelde verlaging;
 - c. het derde jaar ontvangt de medewerker 50% van de in lid 1 bedoelde verlaging;
 - d. het vierde jaar ontvangt de medewerker 25% van de in lid 1 bedoelde verlaging.
3. In afwijking van het bepaalde in dit artikel wordt aan de medewerker van 60 jaar of ouder en waarbij lid 1 van toepassing is, een blijvende toelage toegekend, mits de medewerker de toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
4. De in lid 2 bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt en hij onmiddellijk voor de aanvang van die toelage gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het vorige lid.
5. Voor de toepassing van de voorgaande leden wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
6. De periode doorgebracht vanwege arbeidsongeschiktheid, zwangerschaps-, bevallings- of volledig ouderschapsverlof wordt niet aangemerkt als onderbreking in de zin van de vorige leden.

Artikel 23 Coördinatortoelage

1. De medewerker die een functie uitoefent die in schaal 10 of lager is gewaardeerd en aan wie de coördinatormodule volledig is toegewezen ontvangt een coördinatortoelage.
2. De hoogte van de coördinatortoelage wordt bepaald door het verschil tussen het van toepassing zijnde salaris in de salarisschaal, eventueel verhoogd met de functioneringstoelage, en het bedrag dat de medewerker zou ontvangen bij inschaling in de eerstvolgende hogere schaal conform artikel 9.
3. De toelage wordt jaarlijks periodiek verhoogd tot het maximum van de naast hogere schaal is bereikt met in achtneming van de artikelen 6 en 7.
4. Wanneer het salaris van de medewerker door een garantiesalaris of toelagen, niet zijnde de functioneringstoelage, meer bedraagt dan de bezoldiging die de medewerker door toepassing van lid 2 van dit artikel zou ontvangen, is er alleen recht op het garantiesalaris en eventuele toelagen.
5. Wanneer de medewerker de coördinatormodule niet langer uitoefent, ontvangt hij de coördinatortoelage gedurende een maand voor elk volledig jaar dat de coördinatormodule is uitgeoefend met een maximum van één jaar.
6. De in het vorige lid bedoelde afbouw is niet van toepassing wanneer het beëindigen van het coördinatorschap gepaard gaat met een plaatsing in een functie waardoor de bezoldiging gelijk blijft.
7. Daar waar in deze en in andere lokale regelingen gesproken wordt over functieschaal, wordt voor de coördinator uitgegaan van de eerstvolgende schaal volgend op de schaal van de functie waarin hij is geplaatst. Dit geldt alleen voor de coördinator op wie functieschaal 10 of lager van toepassing is.

Artikel 24 Bezoldiging bij ziekte

1. De hoogte van de bezoldiging van een arbeidsongeschikte medewerker wordt bepaald op grond van de artikelen 7:3 en 7:4 van de CAR/UWO.
2. Het bedrag van de bezoldiging bedoeld in artikel 7:3 van de CAR/UWO wordt vastgesteld door het salaris te vermeerderen met het bedrag dat de ambtenaar gemiddeld over een periode van

13 weken voorafgaande aan de eerste ziektedag ontvangen heeft aan toelage(n) zoals genoemd in deze regeling. Van deze periode kan worden afgeweken wanneer deze periode een afwijkend beeld geeft van het gemiddelde. Voor zover de medewerker op de eerste ziektedag minder dan 13 weken zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand of week is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Artikel 25 Algemene salariswijzigingen

Indien in het overleg tussen het College voor Arbeidszaken en de centrales van overheidspersoneel een salariswijziging met een algemeen karakter voor de sector gemeenten wordt overeengekomen, dan wordt door de werkgever met ingang van de datum waarop die wijziging ingaat, een overeenkomstige wijziging aangebracht in de in bijlagen II en IIa van de CAR/UWO opgenomen salarisschalen.

Artikel 26 Toepassing bijlage II CAR/UWO

Voor de medewerker zoals bedoeld in artikel 3:1, derde lid, onder a van de CAR/UWO gelden de volgende bepalingen:

1. Bij bevordering naar een hogere schaal of bij aanstelling in een nieuwe functie wordt de medewerker ingeschaald in de corresponderende schaal conform bijlage IIa van de CAR/UWO.
2. Bij het bereiken van het maximum van de geldende schaal vindt inschaling plaats in de corresponderende salarisschaal zoals opgenomen in bijlage IIa van de CAR/UWO.
3. Indien het salarisverschil tussen de salaristabel in bijlage II van de CAR/UWO en de salaristabel in bijlage IIa van de CAR/UWO bij overschaling van de oude naar de nieuwe structuur, minder bedraagt dan wordt de medewerker ingeschaald op het bedrag dat direct volgt op het naast hogere bedrag.
4. Indien er tijdens de inschaling in verband met bevordering van de salaristabel in bijlage II van de CAR/UWO naar de salaristabel in bijlage IIa van de CAR/UWO tevens een periodieke verhoging plaatsvindt, vindt eerst de inschaling in verband met bevordering plaats en vervolgens de periodieke verhoging.

Artikel 27 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor de betrokken medewerker, dan kan de werkgever in overleg met de betrokken medewerker in een voor de medewerker gunstige zin van deze regeling afwijken.

Artikel 28 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 29 Citeertitel en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Bezoldigingsregeling gemeente Schouwen-Duiveland 2015" en treedt in werking met ingang van 1 juli 2015. Op deze datum wordt de "Bezoldigingsregeling gemeente Schouwen-Duiveland 2013" ingetrokken.

Burgemeester en wethouders van Schouwen-Duiveland,

G.J. Benou
loco-secretaris

G.C.G.M. Rabelink
burgemeester

Toelichting

Artikel 18

Hieruit moet worden afgeleid dat medewerkers voor wie functieschaal 10 of hoger geldt, geen aanspraak hebben op een overwerkvergoeding.

Hiermee is uitvoering gegeven aan artikel 3:2:1, lid 6 CAR-UWO.

Artikel 21

Bij medewerkers voor wie functieschaal 11 of hoger geldt, wordt ervan uitgegaan dat bij het vaststellen van de bezoldiging met de eventuele verplichting van bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten rekening is gehouden.

Met het bepalen dat alleen medewerkers voor wie een functieschaal van 10 of lager geldt in aanmerking komen voor een toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst, is invulling gegeven aan artikel 3:3A, eerste lid, tweede volzin van de CAR-UWO: "Geen vergoeding wordt toegekend indien uitdrukkelijk is bepaald dat bij de vaststelling van de bezoldiging met vorenbedoelde verplichting rekening is gehouden."

Artikel 29

Op 1 maart 2016 heeft het college besloten deze regeling in de GCO bekend te maken met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.