

Deze regeling is eerder al op gebruikelijke wijze bekend gemaakt. Door deze publicatie wordt het nu ook bekend gemaakt via het elektronisch en algemeen toegankelijke Gemeenteblad. Beloningsregeling Gouda

Burgemeester en wethouders van Gouda

gelezen het voorstel, d.d 23 september 2015 en 11 februari 2016 met voorstelnummer 312; gezien de door het Georganiseerd Overleg verleende instemming d.d. 2 februari 2016;

besluiten vast te stellen de volgende regeling

Beloningsregeling Gouda

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *CAR-GUWO*: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector Gemeenten – Goudse Uitwerkingsovereenkomst;
- b. *medewerker*: ambtenaar van de gemeente Gouda in de zin van artikel 1:1, lid 1, sub a, van de CAR-GUWO.
- c. *inconveniënten*: bezwaren die aan de functie zijn verbonden, zoals gespecificeerd in de bijlage van deze Regeling, die niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid omvatten.

Artikel 2 Wijze van berekenen van het salaris

1. Wanneer het salaris, een vergoeding, een salaristoelage of een uitkering wordt berekend over een gedeelte van een maand, dan wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.
2. Het salaris, de vergoeding, de salaristoelage of de uitkering van de medewerker met een onvolledige betrekking wordt vastgesteld op een evenredig deel dat voor hem zou gelden bij een volledige betrekking.

Artikel 3 Verhoging van het salaris

1. De volgende periodiek wordt toegekend, tenzij de medewerker onvoldoende functioneert wat blijkt uit een personeelsbeoordeling met eindscore *d*.
2. Deze personeelsbeoordeling is formeel vastgesteld voordat de periodieke verhoging wordt onthouden. De vaststelling hiervan vindt uiterlijk één maand voor de betreffende ingangsdatum plaats.
3. Toekenning van een extra periodiek kan plaatsvinden indien de medewerker blijf geeft van zeer goede of uitstekende wijze van functioneren wat blijkt uit een personeelsbeoordeling met eindscore *a*.
4. Een verhoging wegens ziekte als bedoeld in hoofdstuk 7 CAR-GUWO is niet van invloed op het tijdstip van toekenning van de periodiek.

Artikel 4 Salaris bij promotie naar hogere schaal

1. Wanneer voor de medewerker een hogere salarisschaal gaat gelden, dan wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het bedrag, dat de medewerker volgens de oude schaal ontving. Als deze nieuwe inschaling tegelijkertijd plaatsvindt met de toekenning van een periodieke salarisverhoging, dan vindt eerst de periodieke salarisverhoging plaats in de huidige salarisschaal daarna de promotie.
2. Bij toepassing van het eerste lid wordt het nieuwe salaris van de medewerker met één periodiek verhoogd als:
 - a. het salaris in de nieuwe schaal een groei van minder dan 75% bedraagt van het salarisverschil tussen het oude salaris en een periodieke salarisverhoging binnen die schaal;
 - b. het maximum van de oude schaal reeds was bereikt, maar de groei minder dan 75% bedraagt van het salarisverschil, dat met de laatste periodieke salarisverhoging in de oude schaal is verkregen.

Artikel 5 Uitloopschaal

1. De uitloopschaal is de salarisschaal die één salarisschaal hoger is dan de functieschaal.
2. In afwijking van het eerste lid is salarisschaal 10A de uitloopschaal van functieschaal 10 en salarisschaal 11A de uitloopschaal van functieschaal 11.
3. De medewerker komt in aanmerking voor promotie naar de uitloopschaal bij goed functioneren wat blijkt uit een personeelsbeoordeling met tenminste een eindscore *b* en indien hij
 - a. twee jaar is ingeschaald op het maximum van één van de functieschalen 1 t/m 5
 - b. vijf jaar is ingeschaald op het maximum van één van de functieschalen 6 t/m 11
4. De medewerker die een functie bekleedt met functieschaal 12 of hoger heeft geen recht op toekenning van de uitloopschaal.

Artikel 6 Inconveniëntentoeelage

1. Aan de medewerker wordt compensatie verleend in de vorm van een toelage indien hij arbeid verricht waarbij sprake is van:
 - a. inconveniënten;
 - b. bedrijfshulpverleningstaken;
 - c. interventietaken.
- 2.1 De toelage voor inconveniënten als bedoeld in lid 1 bedraagt per gewerkt uur:
 - a. categorie 1: matig bezwarend 2%
 - b. categorie 2: ernstig bezwarend 4%

- c. categorie 3: zeer bezwarend 6%
- 2.2 De toelage per kalenderjaar voor bedrijfshulpverleningstaken bedraagt voor:
 - a. het hoofd Bedrijfshulpverlening 15% van het salarisbedrag van schaal 9, periodieknummer 11, onder aftrek van de toe te kenen vergoeding genoemd in artikel 3:17 van de CAR;
 - b. het plv. hoofd Bedrijfshulpverlening 13% van het salarisbedrag van schaal 8, periodieknummer 11, onder aftrek van de toe te kenen vergoeding genoemd in artikel 3:17 van de CAR;
 - c. de bedrijfshulpverlener 10% van het salarisbedrag van schaal 7, periodieknummer 11, onder aftrek van de toe te kenen vergoeding genoemd in artikel 3:17 van de CAR.
- 2.3 De toelage per kalenderjaar voor interventietaken bedraagt voor de:
 - a. coördinator interventieteam 13% van het salarisbedrag van schaal 8, periodieknummer 11, onder aftrek van de toe te kenen vergoeding genoemd in artikel 3:17 van de CAR;
 - b. interventiemedewerker 10% van het salarisbedrag van schaal 7, periodieknummer 11, onder aftrek van de toe te kenen vergoeding genoemd in artikel 3:17 van de CAR.
- 3. Voor de toepassing van dit artikel en het gestelde in de bijlage 1 van deze Regeling wordt verstaan onder:
 - a. soms: de aan de functie verbonden inconvenianten doen zich minmaal 10% van de voor de medewerker geldende werktijd voor, inclusief onderbreking met korte pauzes;
 - b. regelmatig: de aan de functie verbonden inconvenianten doen zich minmaal 40% van de voor de medewerker geldende werktijd voor, inclusief onderbreking met korte pauzes;
 - c. frequent: de aan de functie verbonden inconvenianten doen zich minmaal 80% van de voor de medewerker geldende werktijd voor, inclusief onderbreking met korte pauzes.
- 4. Indien nog één of meerdere typen inconvenianten voorkomen van gelijke zwaarte wordt het op basis van de bijlage 1 toegekende percentage met maximaal 1% verhoogd.
- 5. De berekeningsbasis van de procentuele toelage, bedoeld in lid 2.1 van dit artikel, is maximaal gelijk aan het tot het uurloon herleide bedrag dat behoort bij het maximum van salarisschaal 6.
- 6.
 - a. De toelage voor inconvenianten wordt betaalbaar gesteld op de eerste dag van de maand volgend op die van indiening van de aanvraag.
 - b. De toelage in verband met de verrichte bedrijfshulpverleningstaken en/of interventietaken wordt betaalbaar gesteld in de maand december.
- 7. Indien de medewerker incidenteel werkzaamheden verricht waaraan inconvenianten zijn verbonden, welke werkzaamheden onderdeel uitmaken van een functie waarvoor een vaste inconveniantentoeelage is vastgesteld, kan op dagbasis een toelage worden toegekend naar evenredigheid van de vaste toelage.
- 8. De puntentoekenning op basis van het in het ODRP-functiewaarderingssysteem (OFS) 2000 gestelde over agressie, blijft achterwege.

Artikel 7 Reis- en verblijfkostenvergoeding

- 1. Indien voor de dienstreis gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer, wordt bij voorkeur gereisd met gebruikmaking van de zakelijke OV-pas.
- 2. Indien de in het belang van de dienst te maken dienstreis niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt, bedraagt de vergoeding € 0,28 bruto per kilometer.
- 3. Indien de in het belang van de dienst te maken dienstreis op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt, maar de medewerker geeft er de voorkeur aan met een eigen motorrijtuig te reizen, bedraagt de vergoeding het in artikel 3 van de Reisregeling binnenland vermelde bedrag.
- 4. De naar het oordeel van burgemeester en wethouders redelijk gemaakte verblijfskosten worden vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 5, lid 1, van de Reisregeling binnenland.
- 5. In gevallen waarin dit artikel niet of niet in redelijkheid voorziet, kunnen burgemeester en wethouders een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 8 Overgangsrecht

- 1. De medewerker die vóór 11 januari 1978 in dienst van de gemeente is getreden en zonder onderbreking in dienst van de gemeente is gebleven, behoudt zijn aanspraak op de afscheidsgrofiticatie bij ontslag door ouderdomspensioen op AOW-gerechtigde leeftijd of volledige arbeidsongeschiktheid op grond van het besluit d.d. 8 juli 1975/9 oktober 1979.
- 2. Indien de medewerker uiterlijk op 31 december 2020 een betrekking heeft vervuld bij de overheid gedurende de 12½-jaar, wordt hem een grofiticatie toegekend overeenkomende met een kwart van zijn salaris, salaristoeelagen en vakantietoeelagen waarop de medewerker in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft. Het grofiticatiebedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

Artikel 9 Overige regelingen

In de Regeling interne hulpverlening Gouda en de Regeling woon – werkverkeer vindt een nadere uitwerking plaats van respectievelijk alle interne hulpverleningstaken en de reiskostenvergoeding woon – werkverkeer.

Artikel 10 Intrekking

Vanaf de datum van inwerkingtreding worden ingetrokken:

- a. de Bezoldigingsverordening gemeente Gouda 2004;
- b. de Regeling afbouwtoelage inkomensverlies 1999;
- c. de Regeling bezwarende werkomstandigheden gemeente Gouda 2004;
- d. de Regeling reis- en verblijfkosten dienstreisen;
- e. het Procedurebesluit bevorderingen 1986;
- f. het Procedurebesluit blijken van waardering 1986;
- g. het besluit d.d. 8 juli 1975/9 oktober 1979 tot toekenning van een afscheidsgrofiticatie.

Artikel 11 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2016.

Artikel 12 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Beloningsregeling Gouda.

Aldus besloten in de vergadering van 16 februari 2016.

Burgemeester en wethouders van Gouda,

getekend op 16-02-2016 door burgemeester M. Schoenmaker

getekend op 16-02-2016 door de wnd. gemeentesecretaris/algemeen directeur S. Meijs

Toelichting

Per 1 januari 2016 wordt er een nieuw beloningshoofdstuk 3 in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) opgenomen. Door de werkgevers en de vakorganisaties zijn in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden voor het personeel werkzaam in de gemeentelijke sector. Deze afspraken zijn bindend. Tevens is afgesproken dat de huidige lokale bezoldigingsregelingen verdwijnen.

Eventuele afspraken die de gemeente Gouda in stand wil houden, bijvoorbeeld de toekenning van een uitloopschaal, zijn in deze Beloningsregeling vastgelegd.

Artikel 2 Wijze van berekenen van het salaris

Dit artikel heeft geen nadere toelichting.

Artikel 3 Verhoging van het salaris

In dit artikel is vastgelegd dat een medewerker die onvoldoende functioneert niet in aanmerking komt voor verhoging van het salaris. Dit behoort voor de medewerker geen verrassing te zijn. Het onvoldoende functioneren van de medewerker is dan ook al meerdere keren onderwerp van gesprek geweest.

Voorwaarde voor het onthouden van de verhoging van het salaris is dat de personeelsbeoordeling definitief is vastgesteld. Een leidinggevende behoort tijdig voor de ingangsdatum te starten met het houden van een personeelsbeoordelingsgesprek.

De toekenning van een extra periodieke verhoging vindt eveneens plaats op basis van een personeelsbeoordelingsgesprek. Een toekenning kan alleen plaatsvinden indien de medewerker zich in zijn functioneren duidelijk onderscheidt van andere medewerkers. Daarom is ook gekozen voor de terminologie zeer goede of uitstekende wijze van functioneren, overeenkomend met eindscore a.

Artikel 4 Salaris bij promotie naar hogere schaal

Binnen de nieuwe salarisstructuur wordt de ambtenaar, bij overgang naar een hogere schaal, ingeschaald op het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal. Bedraagt deze salarisverhoging echter minder dan 75% van de periodieke verhoging die hij in zijn oude schaal zou hebben ontvangen, dan wordt het salaris met één periodiek verhoogd.

Artikel 5 Uitloopschaal

In dit artikel zijn de uitgangspunten voor de toekenning van de uitloopschaal geformuleerd. Eén van de uitgangspunten is dat voorafgaande aan de toekenning van de uitloopschaal, er een personeelsbeoordelingsgesprek plaatsvindt. Indien de medewerker blijk geeft van goed functioneren, met eindscore b, komt hij in aanmerking voor de uitloopschaal.

Artikel 6 Inconveniëntentoeelage

Dit artikel heeft geen nadere toelichting.

Artikel 7 Reis- en verblijfkostenvergoeding

Uitgangspunt bij het maken van een dienstreis is het gebruik maken van de zakelijke OV-pas. Het eerste klas reizen met het OV wordt niet meer vergoed.

Overige artikelen

Deze artikelen behoeven geen nadere toelichting.

Overzicht typen inconveniënten			Bijlage
Type	matig bezwarend 2%	ernstig bezwarend 4%	zeer bezwarend 6%
Verontreiniging	Regelmatige verontreiniging door nat, vies, vuil of verontreinigde olie/vet die na gebruik van speciale wasmiddelen enige tijd enigszins zichtbaar blijft.	Frequente verontreiniging die zodanig in de huid doordringt, dat de gevolgen van het werk aan het uiterlijk van handen of lichaam langere tijd waarneembaar blijven.	N.v.t.
Afkeer	Soms werken in een omgeving met sterk onaangename geuren en/of lichte huidprikkeling oproepende werksituaties.	Regelmatig werken in afkeer/ walging oproepende situaties en/ of duidelijk voelbare huidprikkeling oproepende situaties van kortstondige duur.	Frequent werken in sterke afkeer/ walging oproepende situaties en duidelijk voelbare huidirriterende oproepende situaties van langere duur.
Huid- en slijmvliesprikkeling	N.v.t.	Soms werken in een situatie die een hoge mate van huid- of slijmvliesprikkeling teweegbrengt, zodanig dat dit effect ook na het werk nog enige tijd voelbaar blijft.	Regelmatig werken in een situatie die een hoge mate van huid- of slijmvliesprikkeling veroorzaakt, zodanig dat dit effect ook na het werk nog lange tijd voelbaar blijft.

Hitte en koude	Soms verrichten van werkzaamheden waarbij men regelmatig is blootgesteld aan onaangename hoge of lage temperaturen of aan sterke temperatuurwisselingen.	Regelmatig verrichten van werkzaamheden waarbij men langdurig is blootgesteld aan zeer onaangename hoge of lage temperaturen of aan sterke temperatuurwisselingen.	N.v.t.
Lawaai/trillingen	Soms werken in situaties waarin het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen niet mogelijk of onvoldoende is en men is blootgesteld aan zodanig aanhoudend lawaai dat irriteert door wisselende sterkte of hinderlijke geluidfrequentie; behoorlijk hinderlijk trillende apparatuur.	Regelmatig werken in situaties waarin het gebruik van gehoorbeschermingsmiddelen niet mogelijk of onvoldoende is en men is blootgesteld aan zodanig aanhoudend lawaai dat onderling contact nauwelijks mogelijk is; duidelijk onaangename sterk trillende apparatuur.	N.v.t.
Zwaarte	Soms (met korte tussenpozen) verrichten van werkzaamheden waarbij sprake is van zowel houding- en fixeerbelaasting als van bewegingsbelaasting. Dit uit zich in vermoeidheid van spieren, veroorzaakt door de basishoudingen (zitten, staan, lopen, hurken of knielen) of die worden veroorzaakt door krachtoefening bij het hanteren van materialen, onderdelen, goederen, gereedschappen of hulpmiddelen.	Regelmatig verrichten (met korte tussenpozen) van werkzaamheden waarbij sprake is van zowel houding- en fixeerbelaasting als van bewegingsbelaasting. Dit uit zich in behoorlijke vermoeidheid van spieren, veroorzaakt door de basishoudingen (zitten, staan, lopen, hurken of knielen) of die worden veroorzaakt door aanzienlijke krachtoefening bij het hanteren van materialen, gereedschappen, onderdelen, goederen of hulpmiddelen.	N.v.t.
Hinderlijke beschermingsmiddelen	Soms werken met hinderlijke beschermingskleding of -middelen bijvoorbeeld doordat deze een belemmering vormen voor normale huidoppervlakteuitwaseming of voor de bewegingsmogelijkheden.	Regelmatig werken met behoorlijk hinderlijk beschermingskleding of -middelen bijvoorbeeld doordat deze een belemmering vormen voor normale huidoppervlakteuitwaseming of bewegingsmogelijkheden.	N.v.t.
Agressie	Verbale uitingen van agressie en geweld, rechtstreeks gericht tegen werknemer, waarbij hulp van collega of derden snel aanwezig is. Het agressief gedrag richt zich op intimidatie bij de medewerker. De frequentie bedraagt gemiddeld tenminste 5 x per week.	Verbale uitingen van agressie en geweld, soms met uitingen van lichamelijk geweld, rechtstreeks gericht tegen werknemer, waarbij hulp van collega of derden langere tijd uitblijft. Het agressief gedrag richt zich op intimidatie bij de medewerker. De frequentie bedraagt gemiddeld tenminste 10 x per week.	N.v.t.