

Bezoldigingsregeling gemeente Heerhugowaard

Bezoldigingsregeling gemeente Heerhugowaard

Nr.BW14-0004

Het College van burgemeester en wethouders d.d. 14 januari 2014

Gelet op artikel 3:1 van de CAR-UWO

b e s l u i t vast te stellen de onderstaande regeling:

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

De werkgever

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerhugowaard ten behoeve van de functies en medewerkers welke tot de ambtelijke organisatie worden gerekend.

De gemeenteraad ten behoeve van de functies en medewerkers van de raadsgriffie.

Het nemen en ondertekenen van besluiten in het kader van deze regeling is gemandateerd conform het geldende mandaatbesluit en –register.

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 CAR-UWO, zijnde:

Het salaris vermeerderd met de aan de betreffende medewerker toegekende toelagen voor zover deze van structurele aard zijn, alsmede de waarnemingstoelage. Er is sprake van structurele toelagen wanneer deze voor onbepaalde tijd zijn toegekend of wanneer deze gedurende langere periode in een bepaald patroon zijn te herkennen. De toelagen kunnen uitsluitende betrekking hebben op:

- a. Arbeidsmarkttoelage;
- b. Waarnemingstoelage;
- c. Toelage onregelmatige dienst (TOD);
- d. Toelage piket.

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/A van de CAR-UWO.

Functieschaal

De salarisschaal zoals die volgens de regeling functiewaardering is vastgesteld.

Conversietabel

De vertaling van de gevonden rangorde naar salarisschalen.

Aanloopschaal

De aanloopschaal is de salarisschaal die één schaal onder de feitelijke salarisschaal waarin de betreffende functie is ingeschaald 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/A van de CAR-UWO is opgenomen.

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 j van de CAR-UWO.

Artikel 2 Recht op salaris

Lid 1

Een medewerker heeft recht op salaris vanaf de dag waarop de aanstelling van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst geen ingangsdatum is opgenomen, vangt het recht op salaris aan op de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.

Lid 2

Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de arbeidsduur per week, en uitbetaald per maand.

Lid 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.

Lid 4

Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

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

Lid 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/A van de CAR-UWO.

Lid 2

De toepassing van bijlage II/A vindt plaats conform het gestelde in artikel 3:1, derde t/m vijfde lid, van de CAR-UWO.

Lid 3

De werkgever bepaalt de voor de betreffende functie geldende salarisschaal. Dit vindt plaats aan de hand van functiebeschrijvingen, functiewaarderingsonderzoek en vastgestelde conversietabel.

Lid 4

De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.

Lid 5

Indien de medewerker (nog) niet volledig voldoet aan de eisen die aan de functie worden gesteld, kan het salaris bepaald worden op de aanloopschaal, welke één schaal lager ligt dan de functieschaal behorend bij de functie die de medewerker uitoefent.

Lid 6

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:

- a. definitieve herplaatsing van een zieke medewerker als bedoeld in artikel 7:16 lid 2 CAR-UWO;
- b. herplaatsing na ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de eigen functie als bedoeld in artikel 8:6 CAR-UWO;
- c. het toekennen van een disciplinaire straf, als bedoeld in hoofdstuk 16 van de CAR-UWO;
- d. het door de medewerker op eigen initiatief aanvaarden van een functie in een lagere salarisschaal dan de voor hem geldende salarisschaal met dienovereenkomstige aanpassing van het salaris (artikel 5 lid 5 van deze regeling);
- e. het plaatsen van een medewerker van 55 jaar of ouder in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris, artikel 3:1 lid 7 CAR-UWO. Dit gebeurt met instemming van de medewerker.

Lid 7

Wanneer een medewerker herplaatst wordt vanwege een reorganisatie / organisatieontwikkeling is de sociale leidraad van toepassing.

Artikel 5 Salaris bij indiensttreding / Interne benoeming

Lid 1

Bij indiensttreding/interne benoeming kent de werkgever de medewerker het salaris toe, dat in de op zijn functie betrekking hebbende functieschaal is vermeld bij periodiek 0.

Lid 2

Ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat kan van het bepaalde in het vorige lid worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, niet zijnde hoger dan het maximumsalaris van de betreffende salarisschaal. Argumenten hiervoor zijn gelegen in:

- a. Het hebben van aantoonbare relevante werkervaring;
- b. De aansluiting van het aangetoonde salaris van de vorige betrekking ten opzichte van de huidige betrekking;
- c. Arbeidsmarktschaarste.

Lid 3

Indien de medewerker bij indiensttreding naar verwachting nog niet volledig voldoet aan de eisen die de functie stelt, wordt hij ingeschaald in een aanloopschaal.

Lid 4

De medewerker blijft in de aanloopschaal ingeschaald tot hij aan de voorwaarden voldoet waarbij recht ontstaat op inschaling in de functieschaal. Bij bevordering naar de functieschaal zijn de bepalingen uit artikel 9 van deze regeling van toepassing.

Lid 5

Wanneer de medewerker vrijwillig een andere functie gaat uitoefenen met een gelijke of lagere waardering, wordt het salaris aan de waardering van de andere functie aangepast (gelijke of dichtstbijzijnde schaalbedrag).

Artikel 6 Toekenning periodieke verhoging

Lid 1

Het salaris van de medewerker wordt bij gebleken voldoende functioneren binnen de voor hem geldende salarisschaal jaarlijks periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. Dit geldt niet voor de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal reeds heeft bereikt.

Lid 2

De salarisverhoging wordt toegekend voor de eerste maal met ingang van de eerste dag van de maand waarin de aanstelling een jaar is verstreken en nadien telkens na een jaar.

Lid 3

Het tijdstip waarop ingevolge lid 2 van dit artikel voor de eerste maal een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Artikel 7 Niet toekennen periodieke verhoging

Lid 1

Bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of inzet van de medewerker, kunnen salarisverhogingen als bedoeld in artikel 6 middels een personeelsbeoordeling achterwege worden gelaten.

Lid 2

Nadien kan bepaald worden, dat de salarisverhogingen, welke met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht alsnog wordt toegekend middels een personeelsbeoordeling.

Lid 3

Als er een besluit wordt genomen over het toepassen van het eerste of tweede lid 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 anders de salarisverhoging zou zijn ingegaan. Deze schriftelijke informatie bevat tevens de redenen voor het betreffende besluit.

Artikel 8 Extra periodieke verhoging van het salaris

Lid 1

Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan d.m.v. een personeelsbeoordeling een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid, of wanneer de bijdrage van de medewerker aan het realiseren van de organisatiedoelen, meer dan voldoende is.

Lid 2

Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip, waarop ingevolge artikel 6 lid 2 van deze regeling een salarisverhoging zou moeten worden toegekend, onverlet, tenzij door de werkgever anders wordt bepaald.

Artikel 9 Salarisverhoging bij bevordering naar een hogere schaal

Lid 1

Wanneer voor de medewerker een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het huidige salaris, plus één periodiek. Wanneer het bedrag van het huidige salaris niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal en wordt één extra periodiek toegekend.

Lid 2

Wanneer in de voorafgaande 12 maanden al een periodieke verhoging is toegekend, wordt geen extra periodiek toegekend.

Artikel 10 Wijzigen van de indeling van de functie

Lid 1

Wanneer ten gevolge van functiewaardering aan de functie die de medewerker uitoefent, een lagere functieschaal wordt toegekend, wordt het maximum salaris van de op dat moment op de medewerker van toepassing zijnde schaal gegarandeerd.

Lid 2

Wanneer ten gevolge van functiewaardering aan de functie die de medewerker uitoefent een hogere functieschaal toegekend wordt, worden de hierbij behorende aanloop- en functieschaal van kracht. Voor de manier van inpassing in de nieuwe schaal wordt verwezen naar het gestelde onder artikel 9. Het moment van bevordering zal in een personeelsbeoordeling worden bepaald.

Artikel 11 Bijzondere individuele prestatie

Lid 1

Indien een medewerker een boven verwachte individuele prestatie heeft geleverd, welke heeft bijgedragen aan het organisatiebelang, kan een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 CAR-UWO worden toegekend. Naast een tevredenheidsbetuiging, kan een bijzondere beloning worden toegekend in de vorm van:

- a) Extra verlof;
- b) Gratificatie (tot € 1.000,00 netto per bijzondere individuele prestatie, creatief in te vullen).

Lid 2

De bruto kosten komen ten laste van het betreffende afdelingsbudget.

Artikel 12 Bijzondere groepsprestatie

Lid 1

Indien een groep medewerkers een boven verwachte collectieve prestatie heeft geleverd, welke heeft bijgedragen aan het organisatiebelang, kan een groepsgratificatie worden toegekend. Naast een tevredenheidsbetuiging, kan een bijzondere beloning worden toegekend in de vorm van een gratificatie (bedrag tot € 1.000,00 netto per bijzondere groepsprestatie, creatief in te vullen).

Lid 2

De bruto kosten komen ten laste van het betreffende afdelingsbudget.

Lid 3

Via het sociaal jaarverslag wordt jaarlijks aan de OR verslag gedaan van de verdeling van gratificaties en andere beloningsvormen binnen de bestuursdienst.

Artikel 13 Arbeidsmarkttoelage

Lid 1

Uitgangspunt is dat er geen arbeidsmarkttoelage wordt toegekend. Slechts in uitzonderlijke gevallen wordt hiervan afgeweken middels een MT-voorstel.

Lid 2

Een arbeidsmarkttoelage kan worden toegekend wanneer de werving van nieuw personeel of het behoud van zittend personeel dat vereist. Door middel van een arbeidsmarkttoelage kan voor een bepaalde periode een extra toelage worden toegekend.

Lid 3

De arbeidsmarkttoelage wordt voor maximaal 3 jaren toegekend en eindigt na het aflopen van de vastgestelde periode. Het MT kan besluiten om de arbeidsmarkttoelage te verlengen. Hierbij kijkt het MT naar de beschikbaarheid van kwalitatief geschikte kandidaten voor de functie en de hoogte van de salarissen voor deze functionarissen in de markt. Indien er geen onderbouwde reden meer is om de toelage te continueren zal deze worden beëindigd zonder afbouw.

Lid 4

De arbeidsmarkttoelage is zowel functiegebonden als persoonsgebonden. Indien de medewerker met arbeidsmarkttoelage een andere functie binnen de organisatie gaat uitoefenen vervalt de arbeidsmarkttoelage.

Lid 5

Een eventuele nieuwe medewerker voor de functie waar een arbeidsmarkttoelage voor was toegekend ontvangt niet automatisch ook een toelage.

Lid 6

Als de functiewaardering van een functie met arbeidsmarkttoelage verhoogd wordt, vervalt de arbeidsmarkttoelage.

Lid 7

De hoogte van de toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt maximaal het verschil tussen het huidige schaalbedrag en het maximum van de naast hogere salarisschaal.

Artikel 14 Waarnemingstoelage

De medewerker die conform artikel 3:1:2 CAR-UWO in aanmerking komt voor een waarnemingstoelage krijgt deze toegekend. De toelage kent een begin en een einddatum.

Artikel 15 Overwerk (bijzondere regeling)

Lid 1

Wanneer de medewerker niet valt onder de buitendagvenstervergoeding, artikel 3:8 CAR-UWO, kan een overwerkvergoeding worden toegekend. Onder overwerk wordt verstaan hetgeen in artikel 1:1 lid 1 sub k van de CAR-UWO is bepaald.

Lid 2

De medewerker die is ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger, komt niet in aanmerking voor de vergoeding van overwerk.

Lid 3

De overwerkvergoeding is pensioengevend inkomen.

Artikel 16 Toelage Onregelmatige Dienst (bijzondere regeling)

Lid 1

Wanneer de medewerker niet valt onder de buitendagvenstervergoeding, artikel 3:8 CAR-UWO, kan een toelage onregelmatige dienst worden toegekend. De toelage wordt toegekend, aan de medewerker die conform artikel 3:3 CAR-UWO in aanmerking komt voor de TOD, nadat hij hierover een beschikking heeft ontvangen. De medewerker die is ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger, komt niet in aanmerking voor deze toelage.

Lid 2

De toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur. Genoemde percentages worden berekend over *ten hoogste* het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij het maximum salaris van schaal 7:

- a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
- b. 40% voor de uren op zaterdag tussen 6.00 en 22.00 uur;
- c. 40% voor de uren op maandag tot en met zaterdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
- d. 65% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid, van de CAR-UWO en de overige dagen die door het College als feestdag zijn benoemd.

Lid 3

Voor de in het vorige lid onder sub a genoemde ochtend- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de werkzaamheden zijn aangevangen voor 7.00 uur, respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

Lid 4

De toelage wordt als vast bedrag per maand uitbetaald ter hoogte van het gemiddelde bedrag berekend over een vastgesteld rooster over 12 kalendermaanden.

Lid 5

De toelage wordt in het geval van een variabel rooster per kalendermaand achteraf uitbetaald op basis van de feitelijk in onregelmatige dienst verrichtte uren.

Lid 6

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte gedurende tenminste 30 kalenderdagen gerekend vanaf de eerste ziektedag, wordt de toelage als bedoeld in lid 7 toegekend ter hoogte van het gemiddelde bedrag per maand over de periode van 12 kalendermaanden voorafgaande aan de maand waarin de medewerker ziek is geworden.

Lid 7

Indien er geen onderbouwende redenen meer zijn om de toelage te continueren zal deze worden beëindigd zonder afbouw.

Lid 8

De toelage onregelmatige dienst is pensioengevend inkomen.

Artikel 17 Toelage piket

Lid 1

Aan de medewerker die voldoet aan de vereisten van artikel 3:3:1 CAR-UWO wordt een toelage toegekend, nadat hij hierover een beschikking heeft ontvangen. De medewerker die is ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger, komt niet in aanmerking voor de vergoeding van deze toelage.

Lid 2

De toelage zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur. Genoemde percentages worden berekend over *ten hoogste* het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris horende bij het maximum salaris van schaal 7:

- a. 16% voor de uren op zondagen en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid, van de CAR-UWO en de overige dagen die door het College als feestdag zijn benoemd.
- b. 10% voor de uren op alle overige dagen.

Lid 3

De toelage piket is pensioengevend inkomen.

Artikel 18 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 19 Slotbepalingen

Lid 1

Deze regeling treedt in werking op 1 maart 2014 en kan worden aangehaald als de Bezoldigingsregeling gemeente Heerhugowaard.

Lid 2

De "Bezoldigingverordening gemeente Heerhugowaard 2012", zoals vastgesteld op 20 december 2011 en zoals sindsdien gewijzigd, wordt ingetrokken.