

Officiële uitgave van de gemeente Maassluis

Nummer: 74

Datum bekendmaking: 23 december 2014

Onderwerp: Bezoldigingsregeling gemeente Maassluis 2015

BEZOLDIGINGSREGELING GEMEENTE MAASSLUIS 2015



**vastgesteld door B&W op 23 december 2014 en
de werkgeverscommissie op ... december 2014
overeenstemming met GO op 2 december 2014**

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis en de werkgeverscommissie van de gemeenteraad van Maassluis

gelezen het voorstel van de afdeling Algemene Zaken van 18 december 2014;

overwegende dat het wenselijk is om de bestaande bezoldigingsverordening te actualiseren;

gelet op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO;

gelet op de instemming van de commissie voor georganiseerd overleg;

besluit:

vast te stellen de navolgende

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. medewerker: de ambtenaar zoals omschreven in de CAR-UWO;
- b. werkgever: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maassluis en in geval van de griffie de werkgeverscommissie van de gemeenteraad van Maassluis.
- c. betrekking: het samenstel van werkzaamheden, waarmee de medewerker door of namens het college is belast en zoals vastgesteld in de functiebeschrijving;
- d. salarisschaal: de opklimmende reeks van bedragen, zoals opgenomen in Bijlage I behorende bij deze regeling;
- e. persoonlijke schaal: de salarisschaal gelegen direct boven de voor de functie geldende salarisschaal;
- f. salaris: het voor de medewerker geldende bedrag binnen de voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal;
- g. salaris per uur: 1/156 deel van het salaris bij een werktijd van gemiddeld 36 uren per week;
- h. volledige werktijd: een werktijd van gemiddeld 36 uren per week;

- i. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen, waarop de medewerker ingevolge deze regeling aanspraak heeft;
- j. minimumsalaris: het laagste bedrag van een salarisschaal;
- k. periodieke verhoging: het verschil tussen twee opeenvolgende salarisbedragen;
- l. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal, exclusief de eventuele uitloopverhoging;
- m. dagvenster: de werktijd op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 22:00 uur;
- n. buitendagvensterarbeid: werkzaamheden door de medewerker in dienstopdracht verricht buiten het dagvenster;
- o. overwerk: werkzaamheden door de medewerker in dienstopdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
- p. standaardregeling: de regeling zoals omschreven in artikel 4:2 van de CAR-UWO;
- q. bijzondere regeling: de regeling zoals omschreven in artikel 4:3 van de CAR-UWO;
- r. dienstreis: een tijdelijke verplaatsing in opdracht van de werkgever teneinde arbeid te verrichten buiten de plaats van tewerkstelling.

Artikel 2 Aanspraak bezoldiging

1. Het recht op bezoldiging vangt aan op de datum waarop de aanstelling, dan wel de arbeidsovereenkomst van de medewerker in gaat.
2. Het recht op bezoldiging eindigt met ingang van de dag, waarop het ontslag van de medewerker in gaat.

Artikel 3 Betaling en berekening bezoldiging

1. De bezoldiging wordt eens per kalendermaand aan de medewerker uitbetaald.
2. Wanneer de bezoldiging of een onderdeel daarvan moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per maand vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal sociale verzekeringsdagen van die maand.
3. Van het bepaalde in de vorige leden kan worden afgeweken, indien hiertoe naar het oordeel van het college op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

Hoofdstuk II Bepalingen inzake het salaris

Artikel 4 Bepaling salarisschaal betrekking

1. De zwaarte van een betrekking wordt vastgesteld met behulp van een systeem van functiewaardering.
2. Met inachtneming van de resultaten van functiewaardering wordt voor een betrekking door of vanwege het college een salarisschaalindeling bepaald.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 en 2 kan door het college voor nader te noemen betrekkingen een vaste salarisschaal worden bepaald.
4. Het college stelt nadere regels vast voor de uitvoering van functiewaardering en de hierbij te hanteren methode.

Artikel 5 Vaststelling salarisschaal/-bedrag medewerker

1. Met inachtneming van de zwaarte van de betrekking en het functioneren van de medewerker, alsmede de interne salarisverhoudingen, wordt de medewerker voor zijn salariëring ingedeeld in een voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal.

2. Het salarisbedrag binnen een salarisschaal wordt vastgesteld op de wijze zoals in deze regeling is omschreven.

Artikel 6 Vaststelling aanvangssalaris

1. Bij aanvaarding van een betrekking wordt het salaris van een medewerker bepaald op het minimumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal.
2. Door of vanwege het college kan van het bepaalde in het vorige lid worden afgeweken middels de toekenning van een hoger salarisbedrag, indien hiertoe aanleiding bestaat.
3. Het salaris van een medewerker met een niet volledige werktijd wordt bepaald op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.
4. Wanneer de medewerker niet aan de functie-eisen voldoet of er nog geen juist beeld is van zijn wijze van functioneren, kan hij worden aangesteld in de salarisschaal gelegen direct onder de voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal.
5. Het salaris van de medewerker als bedoeld in het vorige lid wordt bepaald conform de voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal, zodra hij voldoet aan de functie-eisen en de functie volledig en voldoende vervult.

Artikel 7 Wijziging salarisbedrag

1. Bij voldoende functioneren wordt het salaris van de medewerker binnen de salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere salarisbedrag.
2. Deze periodieke verhogingen worden toegekend op 1 januari van elk jaar, voor zover de medewerker het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt.
3. Indien de medewerker is aangesteld op of na 1 juli van enig jaar, vindt de periodieke verhoging voor het eerst plaats op 1 januari van het tweede jaar volgend op het jaar van aanstelling.

Artikel 8 Wijziging salarisschaal

1. Wanneer voor de medewerker een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal plus een extra periodiek.
2. Voor de medewerker die nog niet het maximum salarisbedrag van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, wordt het bepaalde in de vorige volzin eerst toegepast nadat rekening is gehouden met de jaarlijkse periodieke verhoging als bedoeld in artikel 7.
3. In die specifieke gevallen waarbij bij een wijziging van de salarisschaal het recht op een toelage komt te vervallen en dit ertoe leidt dat het verschil tussen het nieuwe en het oude salaris van de medewerker niet overeenkomt met het hiervoor gestelde, dan behoudt de medewerker het recht op dat deel van de toelage waardoor het verschil tussen het oude en nieuwe salaris wel overeenkomt met de regels, zoals hiervoor gesteld.

Artikel 9 Bevriezing salarisbedrag

1. Bij onvoldoende functioneren van de medewerker kan door of vanwege het college worden bepaald dat een salarisverhoging als bedoeld in artikel 7 achterwege wordt gelaten. Dit besluit kan slechts worden genomen op basis van een formele personeelsbeoordeling.
2. Van een besluit tot toepassing van het eerste lid en van een besluit tot voortzetting daarvan wordt de medewerker zo spoedig mogelijk en in ieder geval één maand voor de datum waarop regulier de salarisverhoging zou ingaan schriftelijk, onder opgave van redenen, mededeling gedaan, doch niet dan nadat hij in de gelegenheid is gesteld zijn visie ter zake kenbaar te maken.
3. Zolang ten aanzien van de medewerker lid 1 toepassing vindt, wordt jaarlijks opnieuw bezien in hoeverre er gereede aanleiding is deze toepassing voort te zetten.
4. Door of vanwege het college kan worden bepaald dat de salarisverhoging, die met toepassing van lid 1 achterwege is gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.

Hoofdstuk III Vergoedingen

Artikel 10 Buitendagvensterarbeid

1. De medewerker op wie de standaardregeling van toepassing is, heeft recht op een buitendagvenstervergoeding overeenkomstig artikel 3:8 van de CAR-UWO.
2. De medewerker met een voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal van 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstervergoeding.

Artikel 11 Overwerk

1. De medewerker op wie de bijzondere regeling van toepassing is heeft recht op een vergoeding voor overwerk overeenkomstig artikel 3:2:1 van de CAR-UWO.
2. De vergoeding voor de medewerker met een voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal van 11 of hoger bestaat uitsluitend uit verlof gelijk aan het aantal uren/minuten van het overwerk.

Artikel 12 Maaltijdvergoeding

1. De medewerker op wie de bijzondere regeling van toepassing is en die een voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal lager dan 11 heeft, alsmede de medewerkers van de griffie hebben recht op een maaltijdvergoeding, onder de navolgende voorwaarden.
 - a. wanneer het overwerk na bedrijfstijd op één dag ten minste 2 uur bedraagt en het dienstbelang niet toelaat dat de werknemer zijn maaltijd op de hiervoor bestemde tijd en op de voor hem gebruikelijke plaats nuttigt;
 - b. wanneer de medewerker aansluitend op een gewerkte middag voor de avondopenstelling door zijn leidinggevende is ingeroosterd en daarom tijdens de avondopenstelling moet werken.
2. De maaltijdvergoeding bij overwerk, bedoeld in lid 1 onder a van dit artikel, of bij de avondopenstelling, bedoeld in lid 1 onder b, bedraagt ten hoogste € 10,00.
3. Voor de declaratie van de maaltijdvergoeding moet het "declaratieformulier maaltijdvergoeding" worden gebruikt.
4. De maaltijdvergoeding kan uitsluitend worden toegekend wanneer een bewijs van betaling wordt overgelegd.

Artikel 13 Reis- en verblijfkosten

1. Dienstreizen binnenland worden in de regel per openbaar vervoer gemaakt, waaronder begrepen vervoer per trein, bus, tram, metro of treintaxi.
2. Indien de dienstreis niet of niet doelmatig per openbaar vervoer kan worden gemaakt, kan de werknemer voor de dienstreis gebruik maken van de eigen auto.
3. a. Alle reiskosten die in verband met de dienstreis zijn gemaakt per openbaar vervoer worden vergoed op basis van vervoer per 1e klasse.
b. Voor het gebruik van de eigen auto ontvangt de medewerker een vergoeding conform het door de Minister van Financiën vastgestelde maximale bedrag voor zakelijke reizen.
4. De tijdens een dienstreis noodzakelijke verblijfkosten worden vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 5, lid 1 onder a t/m d en lid 2 van de door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties vastgestelde Reisregeling Binnenland, een en ander ter beoordeling van het college en onder overlegging van de vereiste bewijsstukken. De richtlijn die gehanteerd wordt zijn in overeenstemming met de bedragen zoals de minister in de Reisregeling heeft vastgelegd.

Hoofdstuk IV Toelagen

Artikel 14 Onregelmatige werktijden

1. Aan de medewerker op wie de bijzondere regeling van toepassing is, met een voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal van 10a of lager en die, anders dan bij wijze van overwerk, geregeld of vrij geregeld volgens rooster arbeid verricht op andere tijden dan op de werkdagen maandag tot en met vrijdag tussen 08:00 en 18:00 uur, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage als bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur en wel:
 - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 08:00 uur en tussen 18:00 en 22:00 uur;
 - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00:00 en 06:00 uur en tussen 22:00 en 24:00 uur, alsmede op zaterdagen;
 - c. 65% voor de uren op zondagen en daarmede ingevolge de CAR-UWO gelijkgestelde dagen,met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste een bedrag, gelijk aan het 1/156 deel van het salaris horende bij het maximum van salarisschaal 7 van vermeld in de bijlagen van de CAR.
3. Voor de in het vorige lid onder a genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen voor 07:00 uur, respectievelijk is beëindigd na 19:00 uur.
4. In bijzondere gevallen kan het college ten aanzien van bepaalde groepen van ambtenaren een regeling treffen welke het bepaalde in de vorige leden aanvult of daarvan afwijkt zonder dat aan het karakter van de toelage afbreuk wordt gedaan.

Artikel 15 Bezwarende werkomstandigheden

1. Het college kan aan een betrekking een toelage verbinden, indien een betrekking wordt verricht onder bezwarende werkomstandigheden.
2. De toelage is een vast bedrag per maand en bedraagt 3% van het maximum van salarisschaal 8.

Artikel 16 Bereikbaarheid- en beschikbaarheidsdienst

1. Aan de ambtenaar die zich ten behoeve van de storingsdienst en/of de gladheidbestrijding bereikbaar en beschikbaar dient te houden, wordt een toelage toegekend.
2. De toelage is een vast bruto bedrag, gerelateerd aan het maximum van salarisschaal 8, en wel:
 - a. 7,5% per week beschikbaarheid voor de storingsdienst;
 - b. 3,0% per week beschikbaarheid voor de gladheidbestrijding.
3. In bijzondere gevallen kan een regeling worden getroffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 17 Bedrijfshulpverlening en EHBO

1. De medewerker, die door of namens het college is aangewezen als bedrijfshulpverlener als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en naast zijn normale werkzaamheden de bedrijfshulpverleningstaken naar behoren heeft vervuld, ontvangt - tot wederopzegging - een toelage.
2. De in lid 1 bedoelde toelage is vastgesteld op € 18,33 bruto per maand.
3. De medewerker die door of namens het college is aangewezen als EHBO-er ontvangt eenzelfde toelage als bedoeld in lid 1 en lid 2.
4. Voor de in lid 1 genoemde toelage komt niet in aanmerking de medewerker in wiens functie bedrijfshulpverleningstaken zijn begrepen en als zo nodig mede bepalend zijn geweest voor de vaststelling van de salarisschaal.

Artikel 18 Afbouw toelage

1. Aan de medewerker wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de toelage als bedoeld in de artikelen 14, 15 en 16, een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3%, wordt een aflopende toelage toegekend, indien hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. Aan de medewerker van 60 jaar of ouder wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de toelage wegens onregelmatige dienst, een blijvende verlaging ondergaat, wordt een blijvende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de medewerker de leeftijd van 60 jaar bereikt en hij, onmiddellijk voor de aanvang van die toelage, gedurende tenminste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage wegens onregelmatige werktijden heeft genoten, over in een blijvende toelage, bedoeld in het vorige lid.
4. Voor de toepassing van de vorige leden wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
5. Ter bepaling van de duur en de omvang van de in dit artikel genoemde toelagen wordt de toepassing gegeven aan de ter zake voor het rijkspersoneel geldende voorschriften.

Hoofdstuk V Instrumenten van flexibele beloning

Artikel 19 Gratificatie

1. Indien de medewerker een zeer goede individuele prestatie heeft geleverd, kan aan hem een gratificatie worden toegekend.
2. De hoogte van de gratificatie bedraagt maximaal € 2.000,00 bruto conform de criteria genoemd in bijlage 1.

Artikel 20 Groepsgratificatie

1. Aan een groep medewerkers die een zeer goede collectieve prestatie heeft geleverd, kan een groepsgratificatie worden toegekend.
2. De hoogte van de groepsgratificatie bedraagt per persoon maximaal € 2000,00 bruto conform de criteria genoemd in bijlage 1.

Artikel 21 Extra periodieke verhoging van het salaris

1. Aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra periodieke salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van een zeer goede vervulling van de betrekking.
2. Aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kunnen twee extra periodieke salarisverhogingen tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend op grond van een uitstekende vervulling van de betrekking.
3. Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 7, lid 2 een salarisverhoging wordt toegekend onverlet, tenzij anders wordt bepaald.

Artikel 22 Persoonlijke toelage

1. Behoudens het hiervoor bepaalde bij de artikelen 7 en 21 kan, met toepassing van artikel 3:7:8 van de CAR-UWO, een buitengewone salarisverhoging in de vorm van een persoonlijke toelage worden toegekend aan de medewerker die het maximum van de voor zijn functie geldende salarisniveau heeft bereikt en derhalve niet reeds heeft overschreden.
2. De medewerker die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt, en die noch dit niveau heeft overschreden, noch aanspraak kan maken op enige (structurele) salarisverhoging en zonder dat taakaanpassing of (her)plaatsing in een functie van een hoger functieniveau aan de orde is, kan in aanmerking komen voor een persoonlijke toelage van maximaal 3 extra periodieke salarisverhogingen.
3. De eerste extra periodieke verhoging kan niet eerder worden toegekend dan nadat de medewerker 2 jaar op het maximum staat van het voor hem geldende salarisniveau en er sprake is van een 'zeer goede' functievervulling. Voor de medewerker van wie het salaris is vastgesteld overeenkomstig schaal 6 of lager dient sprake te zijn van een 'goede' functievervulling teneinde een extra periodieke verhoging toegekend te kunnen krijgen.

De tweede extra periodieke verhoging kan eerst na een wachttijd van 2 jaar na de eerste extra periodieke verhoging worden toegekend en voor zover er sprake is van een goede functievervulling.

De derde extra periodieke verhoging kan eerst na een wachttijd van 2 jaar na de tweede extra periodieke verhoging worden toegekend en voor zover er sprake is van een normale functievervulling.

4. De in het vorige lid aangehaalde extra periodieke verhogingen bedragen maximaal driemaal een periodieke salarisverhoging in het naast hogere salarisniveau van de betrokken medewerker, waarbij het maximum salaris van dat naast hogere salarisniveau niet mag worden overschreden. Dit lid geldt niet voor de medewerker van wie het salaris is vastgesteld overeenkomstig schaal 6 of lager.

5. Indien de medewerker in een functie wordt geplaatst met een hoger functieniveau, vervalt de in de oude functie toegekende persoonlijke toelage met ingang van de datum waarop het salaris in de nieuwe functie feitelijk gelijk is aan of hoger is dan het salaris plus de persoonlijke toelage in de oude functie.

Artikel 23 Persoonlijke schaal

1. De persoonlijke schaal is uitsluitend bestemd voor de medewerker die het maximum van de voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal heeft bereikt en die blijkt geeft de functie in alle opzichten volledig te vervullen. Om hiervoor in aanmerking te komen moet sprake zijn van bijzondere omstandigheden die niet in andere artikelen worden genoemd.

2. Indien de medewerker reeds een toelage ontvangt op grond van artikel 22, kan hij eveneens in aanmerking komen voor de toekenning van een persoonlijke schaal, voor zover het totaal van het salaris en de toelage niet uitgaan boven het maximum van de naast hogere volledige schaal ten opzichte van de functionele schaal.

3. De persoonlijke schaal wordt bij uitzondering en slechts in zwaarwegende gevallen toegekend, uitsluitend ter beoordeling aan de algemeen directeur.

4. Indien de medewerker in een functie wordt geplaatst met een hoger functieniveau, vervalt de in de oude functie toegekende persoonlijke schaal met ingang van de datum waarop het salaris in de nieuwe functie feitelijk gelijk is aan of hoger is dan het salaris plus de persoonlijke schaal in de oude functie.

Artikel 24 52-jarigen maatregel

1. De medewerker, die op 1 januari van een bepaald jaar 52 jaar of ouder is en voor zover hij niet reeds boven de voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal bezoldigd wordt, kan in aanmerking komen voor een persoonlijke toelage van maximaal 3 extra periodieke salarisverhogingen en voor zover, op basis van een formele personeelsbeoordeling, sprake is van een normale functievervulling. Het bepaalde in artikel 22, lid 4, is van overeenkomstige toepassing.

2. De eerste periodieke verhoging kan niet eerder worden toegekend dan nadat de ambtenaar 3 jaar op het maximum staat van het voor hem geldende salarisniveau; de tweede en derde toe te kennen periodieke salarisverhogingen kunnen eerst worden toegekend na tussenpozen van 12 maanden.

3. De in het tweede lid genoemde periode van 3 jaar is niet van toepassing indien het salaris van de medewerker aan wie een periodieke salarisverhoging als bedoeld in lid 1 is toegekend wordt gewijzigd op grond van artikel 8, lid 1.

4. Toekenning van de in dit artikel bedoelde toelage vindt steeds plaats op het in artikel 7, lid 2 genoemde tijdstip en conform de criteria als genoemd in bijlage 1.

5. De medewerker die het maximum van de voor zijn functie geldende salarisniveau heeft bereikt en die tevens daarbij een door het college toegekende persoonlijke toelage ontvangt, kan eveneens in aanmerking komen voor de toekenning van de genoemde extra periodieke verhogingen, voor zover het totaal van de persoonlijke toelage en de extra toe te kennen periodieke verhogingen niet uitgaan boven het verschil tussen het maximum van de voor zijn betrekking toepasselijke salarisschaal en dat van de daaropvolgende schaal.

6. Dit artikel is alleen van toepassing op de medewerker die op 1 januari 2010 in dienst is bij de gemeente Maassluis en op die datum 47 jaar of ouder is.

Artikel 25 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

1. Aan een medewerker of een groep van medewerkers kan om redenen van werving of behoud onder nader te bepalen voorwaarden hetzij een toelage, hetzij een bindingspremie worden toegekend.

2. De in het eerste lid bedoelde toelage wordt toegekend voor een tevoren vastgestelde periode van maximaal 3 jaren. Deze periode kan telkens voor maximaal 3 jaren worden verlengd.

3. De in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt per maand ten hoogste 10% van zijn salaris doch nooit meer dan het verschil tussen dit salaris en het maximumsalaris dat hij zou hebben genoten in de naast hogere salarisschaal. De toelage wordt in de regel maandelijks uitbetaald.

4. De in het eerste lid bedoelde bindingspremie wordt toegekend en uitbetaald na een tevoren vastgestelde periode van tenminste 3 jaren.

5. De in het eerste lid bedoelde bindingspremie bedraagt ten hoogste 10% van zijn salaris over de in het vierde lid bedoelde periode doch nooit meer dan het verschil tussen dit salaris en het maximumsalaris dat hij over die periode in de naast hogere salarisschaal zou hebben genoten.

6. Het college kan bepalen dat aan de medewerker die niet heeft kunnen voldoen aan de in het eerste lid bedoelde voorwaarden door een niet aan hemzelf te wijten oorzaak de toelage, onderscheidenlijk bindingspremie gedeeltelijk wordt toegekend.

7. Het college kan ter uitvoering van dit artikel nadere regels vaststellen en bepalen welke groepen van medewerkers aan wie de in het eerste lid bedoelde toelage en bindingspremie kan worden toegekend nadat hierover overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van overheidspersoneel.

Artikel 26 Nadere regels instrumenten flexibele beloning

1. Het toekennen van een flexibele beloning als bedoeld in de artikelen 21 tot en met 25 geschiedt op basis van een formele personeelsbeoordeling.

2. Het college kan nadere regels stellen omtrent de toepassing van de hoogte van instrumenten van flexibele beloning als bedoeld in de artikelen 19 tot en met 25.

Artikel 27 Geen afbouwregeling

Bij het beëindigen van de flexibele beloning als bedoeld in de artikelen 22, 24 en 25 wordt geen afbouwregeling toegepast.

Hoofdstuk VI Ambtsjubileumgratificatie

Artikel 28 12½-jarig jubileum

Aan de medewerker die gedurende 12½ jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met een kwart van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de medewerker in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft. Deze gratificatie wordt bruto uitgekeerd.

Voor de overige

ambtsjubilea wordt de CAR-UWO gevolgd.

Hoofdstuk VII Slotbepalingen

Artikel 29 Hardheidsbepaling

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar redelijkheid voorziet kan het college afwijkend beslissen.

Artikel 30 Citeertitel

1. Deze regeling kan worden aangehaald als "Bezoldigingsregeling gemeente Maassluis 2015" en treedt in werking op 1 januari 2015. Vanaf de inwerkingtredingdatum van deze regeling vervalt de 'Bezoldigingsregeling gemeente Maassluis 2010'.

2. Wijzigingen op deze regeling treden in werking op de eerste dag van de maand nadat het college deze heeft vastgesteld.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van Maassluis,

de secretaris

de burgemeester,

mr. A.J.T. Korthout

drs. J.A. Karssen

en de werkgeverscommissie van de gemeenteraad van Maassluis,

de voorzitter,

S.B. Kuiper

Toelichting

Artikel 25 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

Om kwalitatief goed en gemotiveerd personeel te hebben en te houden is het voor de gemeente van belang zich als een aantrekkelijke werkgever op de arbeidsmarkt te positioneren. Uit onderzoek blijkt dat de aantrekkelijkheid van de werkgever bij de overheid in sterke mate wordt bepaald door de inhoud van het werk en de loopbaanperspectieven. Ook het salaris en andere arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk. Soms zijn er specifieke voorzieningen nodig om de arbeidsmarktpositie te verbeteren.

In de belonings sfeer kan daarbij worden gedacht aan de toekenning van een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie. Zij kunnen worden gericht op specifieke beroepsgroepen, voor de vervulling van functies die, gelet op de schaarste op de arbeidsmarkt, moeilijk vervulbaar zijn en op het behoud van gekwalificeerd personeel in dergelijke functies. De arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie zullen daarom doorgaans worden toegekend aan een groep van medewerkers die door het college (lees: de directie) is aangewezen. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg. Artikel 23 biedt daarnaast de ruimte voor individueel maatwerk. Ook aan een individuele medewerker kan, als daartoe op grond van arbeidsmarktoverwegingen aanleiding bestaat, een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie worden toegekend.

De arbeidsmarkttoelage wordt toegekend in aanvulling op het salaris en wordt dus in de regel maandelijks betaald voor een tevoren bepaalde periode. De bindingspremie is een eenmalige uitkering die wordt toegekend na afloop van een vooraf bepaalde periode. Als

de betrokken medewerker korter blijft krijgt hij in beginsel niets. De periode waarvoor de ambtenaar zich bindt moet, om in aanmerking te komen voor een bindingspremie, tenminste 3 jaar zijn.

De bindingspremie is geen toelage en is dan ook geen onderdeel van de bezoldiging. De arbeidsmarkttoelage is wel onderdeel van de bezoldiging. Zij kan voor maximaal 3 jaar worden toegekend. Als de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft kan de toelage worden verlengd, telkens voor maximaal 3 jaar. De arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal 10% van het salaris. Het salaris met de toelage mag echter nooit uitkomen boven het maximum salaris van de naast hogere salarisschaal. Een soortgelijke maximering geldt ook voor de bindingspremie.

Aan de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie kan het college nadere voorwaarden verbinden. Daartoe kan het nadere regels vaststellen in overleg met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg. Gedacht kan worden aan gronden voor intrekking van de toelage en premie, bijvoorbeeld bij aanvaarding van een andere functie, aan een terugbetalingsplicht van de toelage bij tussentijds vertrek of aan tijdelijke opschorting van de toelage bij langdurig verlof e.d. Het zesde lid biedt ruimte om toch de toelage of premie gedeeltelijk te betalen, als de medewerker buiten zijn schuld niet aan alle nadere

voorwaarden heeft kunnen voldoen.

1. De arbeidsmarkttoelage die voor maximaal 3 jaren is toegekend eindigt na het aflopen van de vastgestelde periode. Indien de medewerker verzoekt om een verlenging van de betaling van de arbeidsmarkttoelage zal een nieuwe inschatting moeten plaatsvinden op grond van de beschikbaarheid van kwalitatief geschikte kandidaten voor de functie, en de hoogte van de salarissen voor deze functionarissen in de markt. Deze inschatting wordt gemaakt door de direct leidinggevende, na daartoe strekkend advies door P&O. Indien er geen onderbouwde redenen meer zijn om de toelage te continueren zal deze worden beëindigd zonder mogelijkheid tot afbouw.
2. De arbeidsmarkttoelage is zowel functiegebonden als persoonsgebonden. Indien de medewerker met arbeidsmarkttoelage een andere functie binnen de organisatie gaat uitoefenen vervalt de arbeidsmarkttoelage.
3. Een eventuele nieuwe functionaris voor de functie waar een arbeidsmarkttoelage voor was toegekend ontvangt niet automatisch ook een toelage, omdat deze zowel functie- als persoonsgebonden is.

4. Bij volledige arbeidsongeschiktheid van langer dan 6 maanden kan de toelage opgeschort worden tot de medewerker weer (gedeeltelijk) arbeidsgeschikt verklaard is.

Aan de medewerker kan om redenen van werving en behoud of een toelage (koop en behoud) of een uitkering ineens worden toegekend.

In het algemeen zal de uitkering (bindingspremie) eerst worden toegekend aan het eind van een tijdvak dat tevoren is vastgesteld of nadat de betrokken medewerker schriftelijk heeft verklaard zijn functie (nog) een bepaalde termijn te zullen uitoefenen.

In het laatste geval wordt de uitkering eerst toegekend indien de medewerker schriftelijk verklaart de uitkering te zullen terugbetalen indien hij voor de gestelde termijn zijn functie beëindigt.

De toegekende premie draagt een sterk incidenteel karakter en maakt dan ook geen deel uit van de voor medewerker geldende pensioengrondslag.

Aan het toekennen van een bindingspremie kunnen de volgende bepalingen en voorwaarden worden verbonden:

- er moet sprake zijn van schaarste op de arbeidsmarkt in het vakgebied waarvoor de medewerker wordt geworven, c.q. is aangesteld;
- aannemelijk is dat er niemand anders tegen de gebruikelijke honorering voor de betreffende functie en op het gewenste niveau te krijgen is;
- voor reeds in dienst zijnde medewerkers geldt daarnaast dat er sprake moet zijn van goed functioneren en een reëel wegkooprisico;
- de uitkering kan het verschil tussen het maximum van de functieschaal en de naast hogere schaal in beginsel niet te boven gaan;
- de totale bindingstermijn dient in het algemeen niet korter te zijn drie jaar.