

Toelichting Bezoldigingsverordening gemeente Leeuwarderadeel 2005.

1 Algemeen.

Deze Bezoldigingsverordening is een gemoderniseerde versie van de bezoldigingsverordening uit 1989. De modernisering van de bezoldigingsverordening behelst niet alleen technische aanpassingen (aanpassing aan de nieuwe regelgeving) en modernere begrippen, maar ook meer beleidsrijke wijzigingen. Dit laatste type wijzigingen is uiteraard het meest voor discussie vatbaar. Een duidelijk voorbeeld hiervan is paragraaf III, Instrumenten van flexibele beloning. Sommige gemeenten zullen de daar gepresenteerde instrumenten een wat meer structureel karakter geven, terwijl andere juist meer flexibiliteit in beloning willen brengen.

2 Hoofdstuksgewijs.

Artikel 1.

Bij onderdeel a wordt verwezen naar artikel 2:5:1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Leeuwarderadeel. Opgemerkt dient te worden dat hetgeen is geregeld in onderdeel d moet worden gewijzigd, als in de gemeente geen medewerkers meer zijn ingeschaald volgens de salaristabel van de oude structuur (bijlage II).

Bij het begrip bezoldiging (onderdeel f) wordt eenvoudigheidshalve verwezen naar artikel 3:1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Leeuwarderadeel. Hierin wordt bezoldiging gedefinieerd als: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de ambtenaar toegekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen - als omschreven in het eerste lid van de bedoelde regeling [dus als omschreven in de lokale bezoldigingsverordening], alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en waarnemingstoelage. Op grond van deze bezoldiging vallen alle toelagen van de hoofdstukken II en III onder het begrip bezoldiging. Dan blijven nog over de gratificatie, de groepsgratificatie en de overwerkvergoeding, die een incidenteel karakter dragen. Deze vallen niet onder het begrip bezoldiging.

II Salaris.

Artikel 5.

Er is bewust voor gekozen om te verwijzen naar bijlagen II en IIa van de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente Leeuwarderadeel en niet naar bijlagen toegevoegd aan de bezoldigingsverordening. Het voordeel is dat als de bijlagen II en IIa wijzigen, dit automatisch wordt meegenomen voor de bezoldigingsverordening. Opgemerkt dient te worden dat deze bepaling moet worden gewijzigd, als in de gemeente geen medewerkers meer zijn ingeschaald volgens de salaristabel van de oude structuur (bijlage II). Het is mogelijk dat er bijlagen bij de verordening zijn toegevoegd betreffende vaste vergoedingen. In dat geval kan de volgende zinsnede worden toegevoegd: of, indien voor zijn

betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag, opgenomen in de bij deze verordening behorende bijlage.

Artikel 6.

In het eerste lid wordt wat betreft de toepassing van bijlagen II en IIa eenvoudigheidshalve verwezen naar artikel 3:1, derde tot en met vijfde lid, van de Arbeidsvoorwaardenregeling van de gemeente.

Ten aanzien van de laatste passage van artikel 6, 2^e lid kan worden opgemerkt dat dit het geval is indien de ambtenaar qua opleiding en/of ervaring nog niet aan de gestelde functie-eisen kan voldoen. In dat geval is het mogelijk hem bijvoorbeeld eerst een jaar te plaatsen in de aanloopschaal.

Artikel 7.

Het vierde lid gaat in op de uitlooprangen in de schalen 1 tot en met 5 in de oude salarisstructuur. Deze uitlooperperiodieken worden in de bij de bezoldigingsverordening toegevoegde salaristabel ook wel eens gemarkeerd met de letter u. Als in de gemeente geen medewerkers meer zijn ingeschaald volgens de salaristabel van de oude structuur, kan het vierde lid van artikel 7 worden geschrapt.

Artikel 7 t/m 9

In artikel 7 t/m 9 wordt respectievelijk geregeld: periodieke verhoging, extra periodieke verhoging en het onthouden van een periodieke verhoging. In deze artikelen is gekozen voor een andere terminologie dan in het verleden: voldoende functioneren (artikel 7), zeer goede of uitstekende vervulling van de betrekking (artikel 8) en onvoldoende functioneren (artikel 9). Uiteraard zijn diverse andere terminologieën denkbaar. Zo zijn denkbare alternatieven voor voldoende functioneren: 'bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver', 'naar behoren functioneren' en 'gemiddeld functioneren'. Het gaat er maar om een rangorde aan te brengen in de wijze van functioneren.

In het midden is overigens gelaten of de beslissing tot het toekennen van een (extra) periodieke verhoging, dan wel het onthouden ervan, moet zijn gebaseerd op een personeelsbeoordeling. Meestal gebeurt dit bij een extra periodieke verhoging en bij het onthouden van een periodieke verhoging wel en bij een 'gewone' periodieke verhoging niet. Eveneens is in het midden gelaten of en aan wie de beslissingsbevoegdheid voor toekenning van een (extra) periodieke verhoging, dan wel het onthouden ervan, is gemandateerd. Sinds de derde tranche van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) is delegatie van een dergelijke beslissingsbevoegdheid aan hoofden van dienst niet meer mogelijk. Mandaat - het in naam van burgemeester en wethouders beslissen - kan wel.

Artikel 10.

In dit artikel wordt de bevorderingssystematiek geregeld. Het eerste lid onder b geeft de aanvullende regels voor de nieuwe salarisstructuur weer (zie ook LOGA brief van 20 december 1995, nummer Lbr. 95/259). Binnen de nieuwe salarisstructuur wordt de ambtenaar, bij overgang naar een hogere schaal, ingeschaald op het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal. Echter, in het geval dat het verschil tussen dit naasthogere bedrag en het oude salaris minder bedraagt dan 75% van het salarisverschil tussen het bedrag dat de ambtenaar aan salaris zou hebben ontvangen indien hij niet zou zijn overgegaan naar de nieuwe schaal, maar

in zijn oude schaal een periodieke verhoging zou hebben gekregen, en het bedrag van zijn oude salaris, wordt de ambtenaar in de nieuwe schaal ingeschaald op het bedrag dat direct volgt op het naasthogere bedrag.

III Instrumenten van flexibele beloning.

Artikel 11 t/m 15.

In artikel 11 t/m 15 worden de volgende instrumenten van flexibele beloning geregeld: gratificatie, groepsgratificatie, tijdelijke persoonlijke toelage en persoonlijke toelage na het bereiken van de maximum functionele schaal. Al deze instrumenten hebben als kenmerk dat hiermee op flexibele wijze kan worden gedifferentieerd in beloning. De flexibiliteit zit in het tijdelijke karakter van deze instrumenten. Dit in tegenstelling tot het toekennen van (extra) periodieken, dat een structureel karakter heeft. Hoe flexibel deze instrumenten worden toegepast, hangt uiteraard af van het lokale beleid ten aanzien van flexibel beleid. Ook zijn andere, minder flexibele beloningsinstrumenten denkbaar, zoals vaste toelagen. Een nadeel van vaste toelagen is naast de kosten die dit structureel met zich meebrengt dat de prikkel die van de toelage uit zou moeten gaan vermindert, zo niet verdwijnt. Van de genoemde instrumenten van flexibele beloning hebben de gratificatie en de groepsgratificatie het meest een incidenteel karakter. Meestal worden deze instrumenten meteen na de prestatie toegepast. Net als bij artikelen 7 t/m 9 zijn in artikelen 11 t/m 15 alternatieven denkbaar voor de gebruikte terminologie. Zo wordt in artikel 14 gesproken van een uitstekende individuele prestatie. Denkbare alternatieven zijn: 'buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling', 'buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver', 'uitstekend functioneren' et cetera. Overigens zouden betreffende leden ook kunnen vervallen en kan worden volstaan met hetgeen is geregeld in artikel 16. In de artikelen 11 t/m 15 is in het midden gelaten of de toepassing van een beloningsinstrument is gebaseerd op een beoordeling. De tijdelijke persoonlijke toelage en de persoonlijke toelage na het bereiken van de maximum functionele schaal worden overigens veelal op een personeelsbeoordeling gebaseerd. Ook is in het midden gelaten of en aan wie de beslissingsbevoegdheid voor het toepassen van een beloningsinstrument is gemandateerd. Dit kan op lokaal niveau worden bepaald. Sinds de derde tranche van de Awb is delegatie van een dergelijke beslissingsbevoegdheid aan hoofden van dienst niet meer mogelijk. Indien gewenst is dat de beslissingsbevoegdheid wordt gemandateerd, is het zaak dit schriftelijk vast te leggen. Als er niets wordt vastgelegd, ligt de beslissingsbevoegdheid gewoon bij burgemeester en wethouders.

Artikel 16.

Artikel 16 biedt de mogelijkheid om nadere regels te stellen voor de toepassing en de hoogte van de beloningsinstrumenten. Zo is voor te stellen dat een en ander wordt uitgewerkt in een regeling of beleidsnota omtrent flexibele beloning of beloningsdifferentiatie.

Artikel 17.

Artikel 17 regelt dat bij beëindiging van (een van) de instrumenten van flexibele beloning geen afbouwregeling wordt toegepast. De gedachte hierachter is dat als de ambtenaar niet meer goed functioneert, de extra beloning zonder meer komt te vervallen.

IV Overige toelagen en vergoedingen

Artikel 18 t/m 20.

In de artikelen 18 t/m 20 worden respectievelijk geregeld: waarnemingstoelage, overwerkvergoeding en toelage onregelmatige dienst. Deze toelagen/vergoedingen hebben een grondslag in de CAR/UWO. In het laatste lid van artikel 20 wordt de basis gelegd voor het treffen van aanvullende of afwijkende regelingen. Gedacht kan worden aan de situatie dat er in de functiebeschrijving en waardering reeds rekening is gehouden met het feit dat men in een bepaalde functie geregeld onregelmatig moet werken, dan wel zich geregeld bereikbaar en beschikbaar moet houden voor oproepen. In die gevallen is geen toelage meer nodig..

Artikel 21.

In artikel 23 wordt de afbouwtoelage voor het wegvallen of verminderen van de toelage onregelmatige dienst geregeld. Er is juist voor gekozen om bij deze toelage een afbouwtoelage toe te kennen, omdat deze toelage sterk is gerelateerd aan de uitoefening van bepaalde functies en het wegvallen of verminderen de betreffende ambtenaar (ervan uitgaande dat het buiten zijn toedoen gebeurt) onevenredig veel schade berokkent. Er is gekozen voor een aflopende afbouwtoelage in plaats van een garantieregeling, om ervoor te zorgen dat er geen sprake is van een eindeloze compensatie. Veelal is sprake van een stapsgewijze afbouw in vier jaar: het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50%, het derde jaar 25% en het vierde jaar niets meer.