



Toelichting Bezoldigingsregeling Gemeente Stichtse Vecht

Algemene toelichting

In deze Bezoldigingsregeling wordt geregeld welke beloningsvormen binnen de gemeente Stichtse Vecht toegepast kunnen worden. De Bezoldigingsregeling is een limitatieve opsomming van de verschillende beloningsvormen en hiervan mag niet worden afgeweken. De beslissing omtrent toekenning van één van de in deze regeling genoemde beloningsvormen ligt bij het bevoegd gezag zoals dit is vastgelegd in de mandaatregeling van de gemeente Stichtse Vecht.

In een beperkt aantal gevallen is toestemming nodig van het college van burgemeester en wethouders, verder te noemen "het college".

Deze Bezoldigingsregeling staat altijd boven de afspraken die het bevoegd gezag maakt met een individuele medewerker. Slechts het college is bevoegd hiervan af te wijken. Het is niet mogelijk om toelagen of emolumenten toe te kennen die niet genoemd worden in deze Bezoldigingsregeling.

De Bezoldigingsregeling bestaat uit zes hoofdstukken. Ieder hoofdstuk handelt over een bepaalde beloningsvorm of een apart onderwerp. De verschillende beloningsvormen zijn per hoofdstuk onderverdeeld, afhankelijk van de grondslagen waarvoor de beloningsvorm meetelt.

Bij een aantal artikelen hoort een aparte uitwerkingsovereenkomst. Deze uitwerkingsovereenkomsten zijn als bijlagen opgenomen bij de Bezoldigingsregeling en maken integraal deel hiervan uit.

Deze regeling kent de volgende onderverdeling:

Hoofdstuk 1 - Algemene informatie

In dit hoofdstuk staan de algemene begrippen genoemd en algemene uitgangspunten betreffende de wijze van berekening.

Hoofdstuk 2 - Salaris

In dit hoofdstuk staan alle zaken rondom de toekenning van het salaris vermeld bij indiensttreding, plaatsing in een andere salarisschaal, benoeming en bevordering en het al dan niet toekennen van periodieke verhogingen.

Hoofdstuk 3 - Toelagen en emolumenten onder het begrip Bezoldiging

In hoofdstuk 3 staan de toelagen vermeld die vallen onder het begrip Bezoldiging en die dus grondslag zijn voor de berekening van de vakantietoelage.

Hoofdstuk 4 - Toelagen en emolumenten niet zijnde Bezoldiging

In hoofdstuk 4 staan de toelagen en emolumenten vermeld die wel pensioengevend zijn, maar die niet meetellen voor de berekening van de vakantietoelage.

Hoofdstuk 5 - Overige vergoedingen

In dit hoofdstuk worden de vergoedingsvormen genoemd die niet pensioengevend zijn, maar wel kunnen worden toegekend zoals overwerk en werken op een brugdag.

Hoofdstuk 6 - Overgangs- en slotbepaling

In dit hoofdstuk staan de voorwaarden rondom betaling en verantwoording, de ingangsdatum van deze Bezoldigingsregeling en de beslissingsbevoegdheid vermeld.

Hierna zullen de hoofdstukken en paragrafen van de Bezoldigingsregeling nader worden toegelicht.

Hoofdstuk 1 - Algemene informatie

In artikel 1.1 staan de belangrijkste begrippen vermeld die gebruikt worden in de Bezoldigingsregeling en de CAR/UWO

Artikel 1.2

Dit artikel regelt dat de betaling van de Bezoldiging begint op de datum dat de medewerker in dienst treedt. De betaling van de Bezoldiging eindigt op de eerste dag dat de medewerker niet meer in dienst is wegens ontslag of overlijden.

Artikel 1.3

In dit artikel wordt aangegeven, dat bij berekening over een gedeelte van de maand gerekend wordt met kalenderdagen. Dit is bijvoorbeeld van belang bij indiensttreding of uitdiensttreding in de loop van een maand. Deze berekeningswijze is ook van toepassing als een toelage of onbetaald verlof of ouderschapsverlof in gaat in de loop van de maand. Door deze methode toe te passen is het voor zowel de medewerker als het bevoegd gezag duidelijk hoe hier mee wordt omgegaan.

Voorbeeld:

Een medewerker treedt op 14 mei in dienst tegen een salaris van € 3.000,00 per maand. Over de maand mei ontvangt hij dan $18/31 \times € 3.000,00 = € 1.741,94$ aan salaris.

Artikel 1.4

Dit artikel regelt dat medewerkers die in deeltijdbetrekking werkzaam zijn, hun vaste salaris, bezoldiging of toelage en emolument ontvangen naar rato van hun dienstverband.

Voorbeeld:

Ontvangt een medewerker met een aanstelling voor 20 uur per week bijvoorbeeld een toelage die het verschil is tussen twee salarisbedragen, dan bedraagt de toelage $20/36$ van dit bedrag op fulltime basis.

Uiteraard ontvangt de medewerker die onder de bijzondere regeling voor de werktijden valt vergoedingen zoals overwerk en onregelmatigheidstoelage op basis van de werkelijk gewerkte uren.

Hoofdstuk 2 - Salaris

Artikel 2.1

In dit artikel staat vermeld wat onder salaris wordt verstaan. Tevens wordt vermeld waarvoor het salaris de grondslag is. Hierbij is volledig aansluiting gezocht bij de CAR.

Artikel 2.2

Het algemene uitgangspunt in artikel 2.1 bij toekenning van het salaris bij indiensttreding is dat als minimum salaris het bedrag van de aanloopschaal, trede 0 wordt toegekend. Als inschaling moet plaatsvinden op een lager bedrag dan is de medewerker in principe niet benoembaar. Indien de nieuwe medewerker beschikt over ruimere kennis en ervaring die voor de functie noodzakelijk is, kan het bevoegd gezag hier positief van afwijken.

Artikel 2.3

Artikel 2.3 regelt wanneer iemand over gaat van de aanloopschaal naar de functieschaal en hoe het salaris wordt bepaald bij deze overgang. Het salaris wordt altijd bepaald op het naasthogere bedrag. Het kan dus voorkomen dat door de plaatsing er een salarisverhoging is van slechts enkele euro's. Dat is inherent aan de gekozen systematiek.

Expliciet is dus geregeld dat hier geen sprake is van bevordering als gevolg van een benoeming in een andere functie, zoals op grond van artikel 2.5. Er kan bij plaatsing dus ook nooit een extra periodiek worden toegekend.

In deze artikelen is ook geregeld dat de medewerker aan de vereisten moet voldoen voor plaatsing in de functieschaal respectievelijk de uitloopschaal, dit ter beoordeling aan het bevoegd gezag.

In de leden 5 en 6 wordt een verwijzing gemaakt naar het Sociaal Plan. De reden hiervan is technisch van aard. In het Sociaal Statuut herindeling Stichtse Vecht wordt verwezen naar de Bezoldigingsregeling voor inpassing in de uitloopschaal. De voorwaarden en regels voor inpassing in de uitloopschaal staan echter alleen vermeld in de Bezoldigingsregeling van de gemeente Maarssen. Omdat het hier een tijdelijke (overgangs)maatregel betreft is besloten deze voorwaarden en regels op te nemen in het Sociaal Plan behorende bij de herindeling Stichtse Vecht.

Lid 4 is eigenlijk een beetje overbodig, maar beoogde de rechtszekerheid te regelen voor mensen die nog een periodiek tegoed hadden. Wanneer dit lid er niet zou staan, zou je lid 3 op drie manieren kunnen uitleggen:

1. Bij plaatsing van de medewerker in de functieschaal **altijd** het naast hogere bedrag, ongeacht of er nog recht bestond op een periodiek. Daarmee zou de werknemer benadeeld worden, omdat hij in de aanloopschaal dan een hoger salaris zou hebben gehad.
2. Bij plaatsing van de medewerker in de functieschaal krijgt hij eerst nog de periodiek in de aanloopschaal (reëel uitgangspunt per 1 januari). Theoretisch zou dit tot het ongewenste effect kunnen leiden dat bij plaatsing in de functieschaal hetzelfde salaris zou worden toegekend, ongeacht of de medewerker de periodiek wel of niet krijgt. In deze situatie komen beide salarisbedragen in de aanloopschaal uit op hetzelfde bedrag in de functieschaal.
3. Bij plaatsing in de functieschaal wordt de periodiek waar nog recht op bestond in de aanloopschaal toegekend in de functieschaal. Dit is ook wat geregeld is in lid 4. Door deze toepassing wordt de medewerker er nooit minder van. Wel kan het voorkomen dat hij (zie vorige punt) er relatief iets meer op vooruit gaat.

De onjuiste interpretatie van dit artikel zit in het feit, dat bij plaatsing in de functieschaal per 1 januari, door sommigen geredeneerd werd dat dan meteen het recht op een periodiek zou ontstaan. Uiteraard is dat onjuist. Een periodieke verhoging wordt immers pas toegekend

wanneer men meer dan 3 maanden in een salarisschaal zit. Dit vloeit automatisch voort uit lid 2 van artikel 2.6. Immers, indien een medewerker in dienst treedt op 1 januari, dan ontvangt hij toch ook niet meteen een periodiek. Die periodiek wordt toegekend per 1 januari van het jaar daarop.

Dit ter verduidelijking van de toepassing van artikel 2.3 (van aanloopschaal naar functieschaal)

Artikel 2.4

Als een functie wordt ingedeeld in een andere functieschaal als gevolg van functiewaardering, wordt de medewerker, als voldaan wordt aan de functie eisen, dit ter beoordeling aan het bevoegd gezag, geplaatst in de nieuwe salarisschaal. Hierbij zijn dus de toekenningsregels van de artikelen 2.2 en 2.3 van toepassing en is er dus geen sprake van een bevordering als gevolg van een benoeming in een andere functie.

Artikel 2.5

Bij benoeming in een andere functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden geldt een andere inschalingssystematiek.

Aan de medewerker wordt in de volgende schaal het naasthogere salaris toegekend. Vervolgens wordt in de nieuwe schaal gelijktijdig aan de medewerker een periodiek toegekend. Hier is dus sprake van een bevordering.

Let op: benoeming in een andere functie en bevordering naar een hogere salarisschaal hoeft niet altijd op hetzelfde tijdstip plaats te vinden. Als de bevordering op een later tijdstip plaatsvindt, dan wordt wel de in dit artikel beschreven systematiek toegepast.

Indien bij de benoeming een salarisschaal wordt overgeslagen, wordt eerst het naasthogere bedrag in de volgende tussenliggende schaal of schalen gezocht en vervolgens in de schaal waarin de medewerker wordt benoemd. Ter illustratie het volgende voorbeeld: Een medewerker op het maximum van schaal 7 wordt benoemd in schaal 9. Dan wordt vanuit het maximum van schaal 7 gezocht naar het naasthogere bedrag in schaal 8 en vanuit dat bedrag naar het naasthogere bedrag in schaal 9. Vervolgens wordt dan nog één periodiek toegekend. De totale verhoging moet minimaal 75% bedragen van de laatste periode van de salarisschaal waar de medewerker inzat direct voorafgaande aan de benoeming. Het gaat hierbij dus om 75% van het bedrag tussen trede 10 en 11 van de desbetreffende schaal.

Artikel 2.6

Artikel 2.6 regelt onder welke voorwaarden en wanneer een periodieke salarisverhoging wordt toegekend. Periodieke salarisverhogingen kunnen worden toegekend tot het maximum van de salarisschaal waar de medewerker in zit is bereikt.

In dit artikel is ook geregeld dat bij onvoldoende functioneren van de medewerker een periodieke verhoging achterwege kan blijven. Aan het niet toekennen van een periodiek moet altijd een beoordeling ten grondslag liggen. Het onthouden van een periodiek moet altijd schriftelijk worden bevestigd met redenen omkleed.

Artikel 2.7

In artikel 2.7 is geregeld dat bij uitzonderlijke functievervulling aan de medewerker een extra periodieke verhoging kan worden toegekend.

Artikel 2.8

Op grond van artikel 2.8 heeft een medewerker altijd minimaal recht op het wettelijk minimumloon. Dit artikel zal slechts bij hoge uitzondering toegepast hoeven te worden omdat de meeste salarissen binnen de gemeentelijke overheid hoger zijn dan het minimumloon.

Artikel 2.9

Indien een salarisverhoging met terugwerkende kracht wordt toegekend, zal dit over zowel het lopende kalenderjaar als eventuele voorliggende kalenderjaren, het pensioengevend inkomen niet wijzigen. Dit sluit aan bij de werkwijze van het ABP (APG-groep).

Artikel 2.10

Een medewerker kan om verschillende redenen worden geplaatst in een lagere salarisschaal. Als hierbij sprake is van demotiebeleid, dan zijn de voorwaarden van artikel 2.10 van toepassing.

Artikel 2.11

In sommige situaties kan het wenselijk zijn van de in dit hoofdstuk genoemde regels af te wijken. Dit kan slechts worden gedaan door het bevoegd gezag i.c. het college.

Hoofdstuk 3 - Toelagen en emolumenten onder het begrip Bezoldiging

Artikel 3.1

In artikel 3.1 wordt uitgelegd dat de toelagen die genoemd zijn in hoofdstuk 3 vallen onder het begrip Bezoldiging. Over Bezoldiging wordt vakantietoelage toegekend (artikel 6.3 CAR). Hierover wordt geen eindejaarsuitkering of levenslooptoelage berekend.

Artikel 3.2

In het verleden zijn er op verschillende gronden en onder verschillende voorwaarden toelagen toegekend aan medewerkers. Verhoging en incorporeren van deze toelagen is geregeld in het Sociaal Statuut van de herindeling Stichtse Vecht.

Artikel 3.3

Bij functioneren dat uitstijgt boven de gestelde eisen of bij inzet gedurende langere tijd in bijzondere projecten, kan door het bevoegd gezag op grond van artikel 3.3 aan de medewerker een tijdelijke functioneringstoelage worden toegekend. Deze toelage kan slechts worden toegekend voor maximaal 3 jaar. Voorwaarde hierbij is dat de medewerker minimaal 1 jaar op het maximum van de functieschaal moet staan. Indien het bevoegd gezag van mening is dat de toegekende functioneringstoelage moet worden voortgezet, dan dient hiervoor opnieuw een besluit te worden genomen – op basis van personeelsbeoordeling - voor een periode van wederom maximaal 3 jaar. Een functioneringstoelage zal in de praktijk een uitzondering zijn. De reden hiervoor is het door de gemeente Stichtse Vecht gekozen loopbaantraject. Indien een medewerker bovenmatig presteert zal er een mogelijkheid worden gezocht om hem te laten doorgroeien naar een hogere functie. De functioneringstoelage is het verschil tussen het eigen salaris en een salaris uit de naasthogere salarisschaal. Het maximum van de naasthogere schaal kan hierbij nooit worden overschreden.

Voorbeeld:

Een medewerker met functieschaal 8, periodiek 11 ontvangt een functioneringstoelage. Het maximumbedrag van schaal 8 bedraagt € 3.027,00 en het maximum van schaal 9 bedraagt € 3.418,00. De functioneringstoelage bedraagt het verschil tussen het eigen salaris en een salaris uit schaal 9, maar bedraagt maximaal € 391,00.

Artikel 3.4

Bij werving of behoud kan door het bevoegd gezag voor een periode van maximaal drie jaar een arbeidsmarkttoelage worden toegekend. De arbeidsmarkttoelage is het verschil tussen het eigen salaris en een salaris uit een hogere salarisschaal. Het maximum van de naasthogere schaal kan hierbij nooit worden overschreden (zie het voorbeeld bij artikel 3.3).

Artikel 3.5

Artikel 3.5 regelt het recht op onregelmatigheidstoelage. In lid 2 worden de verschillende percentages genoemd die van toepassing zijn. In lid 4 wordt vermeld dat de medewerker die arbeidsongeschikt is, recht heeft op doorbetaling van zijn onregelmatigheidstoelage. Voor de artikelen 3.5 en 3.6 is een aparte uitvoeringsregeling opgenomen als bijlage I bij deze Bezoldigingsregeling.

Artikel 3.6

Artikel 3.6 voorziet in een afbouwregeling voor onregelmatigheidstoelage als de medewerker buiten zijn schuld of toedoen geen onregelmatige diensten meer vervult.

Artikel 3.7

In artikel 3.7 wordt de waarnemingstoelage uit de UWV genoemd. Het betreft hier slechts een citeerartikel om te verduidelijken dat deze toelage onder de Bezoldiging valt.

Artikel 3.8

Garantietoelagen als gevolg van de herindeling zijn nader uitgewerkt in het sociaal statuut, c.q. sociaal plan.

Artikel 3.9

De demotietoelage genoemd in artikel 2.10 is verankerd in artikel 3.9. In tegenstelling tot de overige toelagen in dit hoofdstuk is de demotietoelage ook grondslag voor de berekening van de eindejaarsuitkering en de levensloopbijdrage. De toelage maakt geen onderdeel uit van het salaris en telt derhalve niet mee voor de berekening van het uurloon.

Hoofdstuk 4 - Toelagen en emolumenten niet zijnde Bezoldiging

Artikel 4.1

In dit artikel staat vermeld dat de toelagen en emolumenten die op grond van dit hoofdstuk worden toegekend geen bezoldiging zijn en dus geen grondslag voor de berekening van de vakantietoelage, maar wel vallen onder het pensioengevend inkomen. In veel gevallen ligt aan deze toelagen en emolumenten een aparte regeling ten grondslag, waardoor ze vaak slechts summier worden genoemd om aan te geven onder welke categorie ze vallen.

Artikel 4.2

Artikel 4.2 regelt dat er recht is op een vergoeding wanneer een medewerker buiten werktijd beschikbaar moet zijn voor het werk. In een aparte consignatieregeling is vastgelegd wat de hoogte van de vergoeding is. Deze regeling geldt voor zowel de reguliere calamiteitendienst en bereikbaarheidsdienst als voor de gladheidbestrijding en eventuele andere, door het college aan te wijzen functies. Hiervoor is een aparte uitvoeringsregeling opgenomen als bijlage II bij de Bezoldigingsregeling.

Artikel 4.3

Artikel 4.3 regelt nader de verschuivingstoelage uit de CAR. Het bevoegd gezag bepaalt of recht bestaat op een dergelijke vergoeding. De verschuivingstoelage vindt haar oorsprong in de algemene rechtspositie voor medewerkers waaronder destijds ook de gemeentemedewerkers vielen en was bedoeld voor medewerkers die structureel op onregelmatige tijden werkten, zoals medewerkers van PTT-Post, politie en douane. Vooral die categorie medewerkers werd onevenredig benadeeld als er geschoven werd in hun vooraf vastgestelde dienstrooster.

Dit artikel is dus expliciet niet bedoeld voor de parttime medewerker aan wie gevraagd wordt of hij omwille van de werkzaamheden die moeten worden verricht incidenteel op een andere dag wil werken.

Artikel 4.4

Een gratificatie in geld die wordt toegekend valt onder het begrip pensioengevend inkomen. Vaak is dit binnen de organisatie niet duidelijk. Door de gratificatie te benoemen in hoofdstuk 4 is dit geregeld.

In lid 1 onder a en b wordt geregeld op welke wijze een gratificatie kan worden toegekend.

Een gratificatie kan niet alleen worden toegekend bij uitzonderlijk (zeer goed) functioneren, maar ook als een medewerker zijn werkzaamheden onder bezwarende of bijzondere omstandigheden moet verrichten. Het gaat hierbij om uitzonderlijke situaties. De beoordeling of zich een dergelijke situatie voordoet is aan het bevoegd gezag. Het gaat hierbij om een beperkt aantal situaties waarbij deze bijzondere omstandigheden niet zijn meegewogen in de functiewaardering.

Artikel 4.5

Door de Toelage Bedrijfshulpverlening (BHV) vast te leggen in hoofdstuk 4 is geregeld dat ze worden geïndexeerd en valt onder het pensioengevend inkomen.

Op de datum ingang van deze bezoldigingsregeling is de hoogte van de vergoeding vastgesteld conform de richtlijnen van het Ministerie van BZK.

Hoofdstuk 5 - Overige vergoedingen

Artikel 5.1

Onder overige vergoedingen worden die vergoedingen verstaan die niet vallen onder de Bezoldiging en niet onder het pensioengevend inkomen. Om deze vergoedingen toch een goede rechtspositionele status te geven zijn ze als kaderregeling opgenomen in hoofdstuk 5.

Artikel 5.2

In artikel 5.2 wordt het overwerk genoemd. In de artikelen 3.2 CAR en 3.2.1 UWO is verder uitgewerkt hoe en wanneer een toelage voor overwerk wordt toegekend.

Artikel 5.3

In artikel 5.3 wordt het werken op een brugdag genoemd. Op zich gaat het hier om een overbodig artikel, omdat een brugdag altijd wordt beschouwd als een normale werkdag. Om discussies te voorkomen bij het werken op een brugdag wordt hiermee formeel geregeld dat het om een normale werkdag gaat waarbij geen recht bestaat op een extra vergoeding.

Hoofdstuk 6 - Overgangs- en slotbepaling

Artikel 6.1

Aan iedere betaling of verstrekking aan een (ex)medewerker of (ex-)bestuurder ligt een rechtspositionele regeling, een rechtspositioneel besluit of een fiscale regeling ten grondslag. Dit geldt ook voor het betalen van declaraties, onkostenvergoedingen, studiekostenvergoedingen of het verstrekken of ter beschikking stellen van goederen zoals mobiele telefoons, abonnementen, computerapparatuur, enzovoorts. Het is daarom uitgesloten dat er betalingen en verstrekkingen aan deze personen worden gedaan buiten het team P&O en salarisadministratie om.

In een aparte procedure is opgenomen hoe hiermee binnen Stichtse Vecht wordt omgegaan.

Artikel 6.2

Dit artikel regelt de ingangsdatum van de bezoldigingsregeling.

Artikel 6.3

Dit artikel regelt de bevoegdheid van het college als er onduidelijkheid bestaat over de interpretatie van de artikelen zoals opgenomen in de bezoldigingsregeling. Ook wanneer blijkt dat bepaalde zaken niet geregeld zijn, beslist het college.

Aldus vastgesteld 15 april 2014.

Burgemeester en wethouders van Stichtse Vecht,

gemeentesecretaris

burgemeester