

Onderwerp

Vaststelling Bezoldigingsregeling
Veiligheidsregio Groningen 2014

Vastgesteld

10 januari 2014

Inwerkingtreding

met terugwerkende
kracht tot
1 januari 2014

**Blad bekendmakingen**

**VEILIGHEIDSREGIO
GRONINGEN**

2014 nr 3, uitgegeven 14-03-2014

Het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Groningen maakt bekend dat door dit bestuur is vastgesteld de Bezoldigingsregeling Veiligheidsregio Groningen 2014, waarvan de tekst luidt:

Het bestuur van de Veiligheidsregio Groningen;

- Gelet op het gestelde in de Wet Veiligheidsregio's;
- Gelet op de Gemeenschappelijke regeling Veiligheidsregio Groningen;
- Gelet op het gestelde in het Sociaal Statuut Veiligheidsregio Groningen 2013;
- Gelet op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO;

- Gehoord het Bijzonder Georganiseerd overleg;

besluit:

tot vaststelling van de navolgende

“Bezoldigingsregeling Veiligheidsregio Groningen”

luidende als volgt:

I Begripsbepalingen**Artikel 1 Definities**

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Werkgever:

Het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Groningen

Medewerker:

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Bezoldiging:

De bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, lid 2, onderdeel c van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen, zijnde: het salaris vermeerderd met de aan de betreffende medewerker toegekende emolumenten en toelagen voor zover deze van structurele aard zijn, alsmede de waarnemingstoelage en functioneringstoelage. Er is sprake van structurele toelagen en/of emolumenten wanneer deze voor onbepaalde tijd zijn toegekend of wanneer deze gedurende langere periode in een bepaald patroon zijn te herkennen.

De toelagen en/of emolumenten kunnen uitsluitend betrekking hebben op:

- Toelage onregelmatige dienst;
- Vergoeding wachtdiensten;
- Afbouwtoelage;
- Ambtstoelage;
- Bijzondere toelage;
- Structurele persoonlijke toelage
- Piket vergoeding

Salaris:

Het salaris als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 sub b van de van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Salarisschaal:

De schaal als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 sub a en bijlage II en IIa van de van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Functionele salarisschaal:

De salarisschaal zoals die volgens de regeling functiewaardering is vastgesteld.

Conversietabel:

De vertaling van de gevonden rangorde, volgens de regeling functiewaardering, naar salarisschalen

Aanloopschaal:

De aanloopschaal is de salarisschaal die één (1) schaal onder de functionele salarisschaal ligt.

Periodiek:

Een aanduiding zijnde een getal dat bij de salarisschaal in bijlage IIa van de van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen is opgenomen.

Toelagen:

Alle in deze regeling genoemde toelagen waarop aanspraak bestaat.

Maximumsalaris:

Het hoogste bedrag van een salarisschaal behorende bij de betreffende functie

Volledige betrekking:

Een betrekking als bedoeld in artikel 1:1 lid 1 sub k van de van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Functie:

Het samenspel van werkzaamheden door de medewerker te verrichten krachtens en overeenkomstig wat door het daartoe bevoegde gezag is opgedragen. Deze functie is opgenomen in het functieboek van de Veiligheidsregio Groningen

Jaarlijkse personeelsbeoordeling:

De eindbeoordeling voortvloeiende uit het jaarlijkse gesprek van de medewerker met de leidinggevende conform de nota "Prestatie en Belonen van de Veiligheidsregio Groningen".

II Salaris

Artikel 2 Recht op salaris

Lid 1 Een medewerker heeft recht op salaris vanaf het moment dat hij feitelijk in dienst treedt.

Lid 2 Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de arbeidsduur per week, en uitbetaald per maand.

Lid 3 Wanneer het salaris of een toelage/vergoeding 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 De salarissen van de medewerkers worden vastgesteld op de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage IIa van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Lid 2 De toepassing van bijlage IIa vindt plaats conform het gestelde in artikel 3:1, derde t/m vijfde lid van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Lid 3 De werkgever bepaalt de voor de betreffende functie geldende salarisschaal. Dit vindt plaats aan de hand van functiebeschrijvingen, functiewaarderingsonderzoek en de vastgestelde conversietabel.

Lid 4 Indien de medewerker (nog) niet volledig voldoet aan de eisen die aan de functie worden gesteld, kan het salaris bepaald worden op een salarisschaal met een lager maximumsalaris dan het maximum van de voor de functie geldende salarisschaal (zie artikel 5 van deze regeling).

Lid 5 Zonder voorafgaand ontslag kan voor een medewerker geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan het salaris van de al voor hem geldende salarisschaal. Een verlaging kan wel plaatsvinden bij definitieve herplaatsing van een zieke medewerker als bedoeld in artikel 7:16 lid 2 arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen, bij herplaatsing na ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor eigen functie als bedoeld in artikel 8:6 arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen dan wel bij disciplinaire straf, als bedoeld in hoofdstuk 16 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen. Of wel via een demotie op grond van artikel 3:1 lid 7 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Artikel 5 Salaris bij indiensttreding

Lid 1 Bij indiensttreding wordt de medewerker ingedeeld in de op zijn functie betrekking hebbende salarisschaal. Op welke periodiek in de salarisschaal de medewerker wordt ingedeeld is afhankelijk van:

- het hebben van aantoonbare relevante werkervaring;
- de aansluiting van het salaris van de vorige dienstbetrekking ten opzichte van de huidige dienstbetrekking.

Lid 2 Indien de medewerker bij indiensttreding naar verwachting nog niet volledig voldoet aan de eisen die de functie stelt, wordt hij ingeschaald in de aanloopschaal, waarbij de schalen 10a en 11a van bijlage IIa buiten beschouwing worden gelaten. Inschaling in de aanloopschaal is alleen mogelijk indien de verwachting bestaat, dat er binnen afzienbare tijd wordt voldaan aan de gestelde eisen.

Lid 3 De maximale duur dat een medewerker in de aanloopschaal verblijft bedraagt twee (2) jaar. Dit kan maximaal met nog één (1) jaar worden verlengd indien de beoordeling daartoe aanleiding geeft. Bij bevordering naar de functionele schaal zijn de bepalingen uit artikel 9 van deze regeling van toepassing.

Lid 4 Voor het beroepsbrandweerpersoneel stelt de werkgever nadere bevorderingsregels vast te weten een gedetailleerder in- en doorstroom traject.

Artikel 6 Toekenning periodieke verhoging

Lid 1 Het salaris van de medewerker wordt bij gebleken functioneren voldoende, goed of uitstekend 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 al heeft bereikt en/of voor de medewerker die conform het overgangsrecht, zoals bedoeld in artikel 20 van deze regeling, naar zijn uitloopschaal gaat. De werkgever stelt voor het hanteren van deze uitloop-overgangsregeling nadere regels op. Het functioneren wordt bepaald aan de hand van de jaarlijkse personeelsbeoordeling.

Lid 2 De jaarlijkse beoordeling van het functioneren kan vijf uitkomsten hebben conform de tabel hieronder:

Onvoldoende	De medewerker voldoet niet aan de eisen om de functie naar behoren te kunnen uitvoeren. Er is geen ontwikkelperspectief.
Matig	De medewerker voldoet nog niet aan de eisen om de functie naar behoren te kunnen uitvoeren. Er is zicht op verbetering. De medewerker functioneert onder verwachting.
Voldoende	De medewerker voldoet naar tevredenheid aan de eisen van de functie. De medewerker functioneert naar verwachting.
Goed	De medewerker komt regelmatig boven de gestelde eisen uit. De medewerker functioneert boven verwachting.
Uitstekend	De medewerker overtreft vrijwel continu de gestelde eisen.

Lid 3 De salarisverhoging wordt toegekend met ingang van de eerste datum van de maand van een kalenderjaar, waarin de aanspraak op de verhoging is verkregen.

Lid 4 Als er in een betreffend jaar niet meer dan 6 maanden arbeid is verricht, kan de direct leidinggevende bepalen, dat niet kan worden vastgesteld of sprake is van voldoende functioneren in de zin van lid 1.

De volgende tijd kan aangemerkt worden als het niet verrichten van arbeid:

a) tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, indien het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker, dan wel is verleend onder voorwaarde, dat bedoelde tijd niet zal meetellen voor de vaststelling van de diensttijd;

b) tijd gedurende welke de medewerker in de uitoefening van zijn functie is geschorst:

- bij wijze van disciplinaire straf;
- van rechtswege, behoudens in geval van plaatsing of in bewaringstelling in een instelling voor psychiatrie of een daarmee gelijk te stellen inrichting;
- op grond van het feit, dat een strafrechtelijke vervolging terzake een misdrijf tegen hem is ingesteld, of hem het voornemen tot oplegging van de straf is aangezegd, dan wel hem die straf is opgelegd;
- omdat het belang van de dienst de schorsing vorderde, tenzij het tot schorsen door de werkgever het tegendeel bepaald.

c) tijd doorgebracht wegens ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

d) tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, voor zover deze een tijdvak van een half jaar te boven gaat.

Artikel 7 Niet toekennen periodieke verhoging

Lid 1 Wanneer de uitkomst van de jaarlijkse beoordelingsbeoordeling uitkomt op de kwalificaties “matig” of “onvoldoende” vindt geen salarisverhoging als bedoeld in artikel 6 plaats.

Lid 2 Zolang ten aanzien van de medewerker in het vorige lid toepassing vindt, wordt jaarlijks opnieuw bekeken in hoeverre er aanleiding bestaat deze toepassing voort te zetten.

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 de salarisverhoging zou zijn ingegaan. Deze schriftelijke informatie bevat tegens de redenen voor het betreffende besluit.

Artikel 8 Extra periodieke verhogingen

Lid 1 Aan de medewerker, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan een extra salarisverhoging tot één of twee keer een periodiek, niet uitgaande boven het maximumsalaris, worden toegekend wanneer de uitkomst van de jaarlijkse personeelsbeoordeling uitkomt op de kwalificatie “uitstekend”.

Lid 2 Voor de medewerker die op grond van een overgangsregeling, zoals bedoeld in artikel 22 van deze bezoldigingsregeling, na een uitstekende beoordeling naar de uitloopschaal gaat, of reeds in zijn uitloopschaal zit, vervalt het recht onder lid 1.

Lid 3 Voor het beroepsbrandweerpersoneel in 24-uursdienst stelt de werkgever nadere bevorderingsregels vast en is lid 1 van dit artikel niet van toepassing.

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 een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris, dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten. Indien deze bevordering tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de bevordering plaats en wordt vervolgens de periodieke verhoging toegepast.

Lid 2 Indien bij toepassing van het eerste lid van dit artikel het verschil tussen het oude salaris en het salaris in de nieuwe schaal minder dan 75% bedraagt dan het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naaste hogere bedrag in de oude schaal dan wel het naaste lagere bedrag in de oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkomst met het hoogste bedrag in die schaal, wordt het nieuwe salaris met één periodiek verhoogd.

III Instrumenten van flexibele beloning

Artikel 10 Arbeidsmarkttoelage

Lid 1 Aan de medewerker kan een arbeidsmarkttoelage worden toegekend.

Lid 2 Mogelijk redenen om de in lid 1 van dit artikel bedoelde toelage toe te kennen zijn: het voorkomen van uitstroom van betreffende medewerker, het aantrekken van potentiële medewerkers die zonder een dergelijke toelage niet in dienst zouden treden

Lid 3 De hoogte van de arbeidsmarkttoelage bedraagt maximaal het verschil tussen het huidige schaalbedrag en het maximum van de naaste hogere functionele salarisschaal.

Lid 4 Jaarlijks wordt beoordeeld of de reden van toekenning van de toelage nog bestaat en kan de toelage worden voortgezet dan wel worden gestopt. De arbeidsmarkttoelage wordt toegekend voor een tijdvak van minimaal 1 jaar.

Lid 5 Bij het beëindigen van de arbeidsmarkttoelage, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op de afbouwregeling. De arbeidsmarkttoelage eindigt in ieder geval op de in het vierde lid vastgestelde vervaldatum.

Artikel 11 (Groeps)gratificatie

Lid 1 Indien een (groep) medewerker(s) een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd of uitstekend heeft gefunctioneerd, kan de werkgever een gratificatie als bedoeld in artikel 15:1:28 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen toekennen.

Lid 2 De in lid 1 bedoelde prestatie betreft een activiteit die niet uit de functieomschrijving voortvloeit.

Lid 3 De groepsgratificatie wordt bruto uitgekeerd. De hoogte is afhankelijk van de geleverde prestatie en de mate en/of tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is.

Lid 4 Bij de verdeling van de in lid 1 van dit artikel bedoelde gratificatie wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd- of volledig dienstverband.

Lid 5 De werkgever kan nader bepalen wat onder een kortdurende of eenmalige prestatie moet worden verstaan.

Artikel 12 Tijdelijke persoonlijke toelage na bereiken maximum functionele schaal

Lid 1 Aan een medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, kan een persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 3:7:8 van de arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen worden toegekend, indien betrokkene gedurende meerdere jaren uitstekend heeft gefunctioneerd.

Lid 2 De in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt maximaal 10% van zijn maandsalaris.

Lid 3 De toelage dient vergezeld te gaan met schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur, de grond, de hoogte en de ingangs- en einddatum van de toelage.

Lid 4 De in het eerste lid bedoelde toelage eindigt van rechtswege, indien de – schriftelijk vastgelegde - gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Lid 5 Bij het beëindigen van de toelage als bedoeld in het eerste lid, ongeacht de duur en de hoogte van de toelage, kan de betreffende medewerker geen aanspraak maken op een afbouwregeling.

Artikel 13 Nadere regels

Ter uitvoering van het bepaalde in de artikelen 10 tot en met 12 van deze regeling kan de werkgever nadere regels vaststellen.

IV Overige toelagen en vergoedingen

Artikel 14 Waarnemingstoelage

De medewerker die volledig een functie waarneemt waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie, ontvangt een toelage conform het bepaalde in artikel 3:1:2 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Artikel 15 Buitendagvenstervergoeding

Lid 1 De medewerker voor wie de standaardregeling geldt conform artikel 4:2 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen kan aanspraak maken op een buitendagvenstervergoeding indien er buiten het dagvenster in dienststopdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht.

Lid 2 De medewerker met een functionele salarisschaal van 11 of hoger komen niet in aanmerking voor een buitendagvenstervergoeding.

Lid 3 De buitendagvenstervergoeding bedraagt:

- a) 50% van het uurloon van de medewerker over de uren buiten het dagvenster op maandag tot en met vrijdag
- b) 75% van het uurloon van de medewerker over de uren buiten het dagvenster op zaterdag

- c) 100% van het uurloon van de medewerker over de uren buiten het dagvenster op zondag

Artikel 16 Overwerk

Lid 1 Onder overwerk wordt verstaan wat is bepaald in artikel 1:1 lid 1 sub I van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Lid 2 Als voor de medewerker de standaardregeling geldt conform artikel 4:2 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen dan bestaat er geen recht op een overwerkvergoeding. De overwerkregeling geldt alleen voor medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen.

Lid 3 De ambtenaar die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster wordt uitgezonderd van de standaardregeling conform artikel 4:2 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Lid 4 De medewerker die niet onder de standaardregeling valt en in een lagere functionele salarisschaal dan 10 is ingedeeld ontvangt voor overwerk een vergoeding conform artikel 3:2:1 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen.

Lid 5 In aansluiting op artikel 3:2:1 lid 5 sub c van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen geldt voor overwerk op de in dat artikel bedoelde vrije dag een gelijke vergoeding van 80%.

Artikel 17 Toelage Onregelmatige dienst

Lid 1 De toelage onregelmatige dienst geldt enkel voor de medewerker die valt onder de bijzondere regeling conform artikel 4:4 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen. Voor de medewerker die bij de brandweer werkzaam is in een dienstrooster geldt de toelage onregelmatige dienst 24-uurs dienst conform lid 7 van dit artikel.

Lid 2 Behoudens de uitzondering in artikel 3:3 lid 2 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen, wordt aan de medewerker die onder de bijzondere regeling valt en voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 10 en die, anders dan bij wijze van overwerk, volgens een werkrooster geregeld of naar de aard van zijn functie vrij geregeld arbeid verricht op andere tijden dan op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur, een toelage toegekend.

Lid 3 De toelage zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:

- a) 20 % voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur en tussen 18.00 en 24.00 uur;
- b) 40 % voor de uren op zaterdag;
- c) 50 % voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid 3 van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur (uurloon), dat is afgeleid van het salaris behorende bij het maximum van salarisschaal 5.

Lid 4 Voor de in het vorige lid onder sub a genoemde ochtend- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is gestart voor 7.00 uur, respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

Lid 5 De medewerker voor wie naar het oordeel van de werkgever bij de vaststelling van de bezoldiging of bij de regeling van de overige rechtstoestand rekening is gehouden met onregelmatige diensten komt niet in aanmerking voor een toelage als in dit artikel bedoeld.

Lid 6 In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen die afwijkt van of aanvullend is op het bepaalde in de voorgaande leden.

Lid 7 In afwijking van de voorgaande leden geldt voor het beroepsbrandweerpersoneel in 24-uursdienst een specifieke toelage onregelmatigheidsdienst. Voor het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden op het gebied van de brandbestrijding, hulpverlening, bewaking en oefening en andere met de brandweerdienst betrekking hebbende

werkzaamheden buiten de normale dagdiensturen op maandag tot en met vrijdag van 08.00 uur tot 18.00 uur wordt aan de ambtenaren ingedeeld in de 24-uurs dienst een toelage toegekend. Het bedrag van deze toelage is een percentage van het bruto salaris van de ambtenaar doch ten hoogste van het maximum van schaal 6, trede 11 van de Bijlage IIa van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen. Ter uitvoering van deze bepaling kan de werkgever nadere voorschriften voorstellen. De berekening van het percentage van deze toelage wordt uitgegaan van een "gewogen gemiddelde". Dit gemiddelde bedraagt per 1 januari 2014 17,23%.

Artikel 18 Toelage Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst (wacht- en storingsdienst)

Lid 1 Behoudens de uitzondering in artikel 3:3:1 tweede volzin van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen, wordt aan de medewerker voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 10 en die buiten de werktijdenregeling als bedoeld in artikel 4:1 en 4:2 van de van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen ingevolge een schriftelijke aanwijzing van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden teneinde bij oproep arbeid te verrichten, een toelage toegekend.

Lid 2 De toelage zoals bedoeld in het eerste lid bedraagt per uur een percentage van het salaris dat is afgeleid van het maximumsalaris behorend bij schaal 6 en wel:

- a) 0,5 % voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur en tussen 18.00 en 24.00 uur;
- b) 1,0 % voor de uren op zaterdag ;
- c) 2,0 % voor de uren op zondagen en op de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1, derde lid van de arbeidsvoorwaardenregeling van de Veiligheidsregio Groningen

Lid 3 De medewerker die is ingedeeld in salarisschaal 6 of lager, en die van 31 december op 1 januari bereikbaar en beschikbaar is ontvangt een extra vergoeding van netto € 50.

Lid 4 De medewerker voor wie naar het oordeel van de werkgever bij de vaststelling van de bezoldiging of bij de regeling van de overige rechtstoestand rekening is gehouden met bereikbaarheids- of beschikbaarheidsdiensten komt niet in aanmerking voor een toelage als in dit artikel bedoeld.

Lid 5 Voor de in dit artikel genoemde ochtend- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst van dit artikel is aangevangen voor 07.00 uur, respectievelijk beëindigd na 19.00 uur.

Lid 6 De uren tijdens de bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst waarop de medewerker daadwerkelijk werkzaamheden moet verrichten voor de werkgever, worden aangemerkt als buitendagvenster-uren, zoals bedoeld in artikel 16 van deze regeling.

Lid 7 In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen die afwijkt van of aanvullend is op het bepaalde in de voorgaande leden.

Artikel 19 Vergoeding piketdienst Veiligheidsregio Groningen

Lid 1 De medewerker, op wie de verplichting rust zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking te houden ten behoeve van de Veiligheidsregio Groningen voor spoedeisende coördinatie en opschaling tijdens incidenten, rampen en crises heeft aanspraak op een vergoeding. Deze vergoeding bestaat uit verlof, tenzij naar het oordeel van de Directeur Veiligheidsregio het dienstbelang zich verzet tot het toekennen van verlof. Dan wordt een vergoeding in geld gegeven.

Lid 2 De in lid 1 van dit artikel genoemde vergoeding geldt ook voor de medewerker die vanuit de Veiligheidsregio Groningen zich buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking dient te houden ten behoeve een multidisciplinair piket betreffende spoedeisende coördinatie en opschaling tijdens incidenten, rampen en crises.

Lid 3 De vergoeding is een beschikbaarheidsvergoeding en wordt gebaseerd op het salaris per maand op basis van een volledige aanstelling van de medewerker die buiten de voor hem geldende werktijden ter beschikking moest houden voor de Veiligheidsregio Groningen.

Lid 4 De vergoeding is afhankelijk van het aantal medewerkers die zich buiten de voor hen geldende werktijden ter beschikking houden ten behoeve van de Veiligheidsregio Groningen.

Lid 5 Voor de berekening van de vergoeding op basis van de 10/16-regeling conform 20:1:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen worden de volgende percentages als uitgangspunt genomen:

- a) 4 personen 16,77 uur 10,8%
- b) 5 personen 13,42 uur 8,6%
- c) 6 personen 11,18 uur 7,2%

Lid 6 Piketdienst bij de Veiligheidsregio Groningen wordt bij toerbeurt en volgens rooster gedraaid door de functionarissen welke zijn genoemd in het Besluit personeel Veiligheidsregio's en waarop de verplichting rust zich ten behoeve van de Veiligheidsregio Groningen beschikking te houden voor spoedeisende coördinatie en opschaling tijdens incidenten, rampen en crises.

Artikel 20 Vergoeding overig

Lid 1 De bedrijfshulpverlener (BHV 'ers) ontvangen jaarlijks een vergoeding. De hoogte van deze vergoeding bedraagt voor €160,00 bruto per jaar. Hiervoor geldt als voorwaarde dat de bedrijfshulpverlener in het bezit is van het basisdiploma bedrijfshulpverlening.

Lid 2 Een medewerker van de brandweer, die ofwel in dagdienst of in 24-uursdienst is aangesteld en die feitelijk duikwerkzaamheden verricht in op dracht van de Veiligheidsregio Groningen uitoefent wordt een toelage toegekend van per maand. De Duiktoelage brandweer bedraagt €87,07 en voor de Duikploegleider €43,54 bruto maand.

Lid 3 Aan een medewerker van de brandweer, die ofwel in dagdienst of in 24-uursdienst is aangesteld als Oefenbegeleider kan een toelage van €43,54 bruto maand worden toegekend.

Lid 4 De medewerker van de beroepsbrandweer die in de 24-uursdienst is aangesteld, krijgt een ziektekostenvergoeding van €20,= netto per maand.

Lid 5 De medewerker van de beroepsbrandweer in de 24-uursdienst die niet verplicht is op te komen buiten werktijd, maar die wel gehoor geeft aan een oproep heeft onder voorwaarden recht op een opkomstvergoeding groot alarm ter grootte van €40,= netto per jaar.

Voorwaarde voor de uitkering van de vergoeding is dat de beroepsbrandweerman in de 24-uursdienst in de 12 maanden voorafgaande aan de maand december aan minimaal 40% van de oproepen gehoor heeft gegeven. De opkomstvergoeding groot alarm wordt in december uitgekeerd.

Lid 6 De medewerker van de beroepsbrandweer in de 24-uursdienst die lid is van het bedrijfsopvang team krijgt een BOT vergoeding van €40 netto per jaar.

Artikel 21 Afbouw toelage onregelmatige dienst en bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

Lid 1 Aan de medewerker wiens bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3% van de som van het salaris en de toelage, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in de artikelen 17 en 18, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij de betreffende toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende tenminste 2 jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

Lid 2 De hoogte van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde toelage is het bedrag dat overeenkomt met wat in de laatste drie maanden aan betreffende toelage is uitbetaald.

Lid 3 De in het eerste lid van dit artikel bedoelde toelage wordt in twee jaar als volgt afgebouwd:

- a) De eerste 6 maanden ontvangt de medewerker 100% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- b) De volgende 6 maanden ontvangt de medewerker 75% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging;
- c) De daarop volgende 6 maanden ontvangt de medewerker 50% van de in lid 1 van dit

artikel bedoelde verlaging;

d) De daarop volgende 6 maanden ontvangt de medewerker 25% van de in lid 1 van dit artikel bedoelde verlaging.

Lid 4 De medewerker van 60 jaar of ouder ontvangt in afwijking van het eerste lid een blijvende toelage, mits hij de betreffende toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste 5 jaar heeft ontvangen.

Lid 5 De aflopende toelage als bedoeld in lid 1 wordt omgezet in een blijvende toelage, zodra de medewerker 60 jaar wordt en mits hij de betreffende toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste 5 jaar heeft ontvangen.

Artikel 22 Afbouw vergoeding piketdienst Veiligheidsregio Groningen

Lid 1 Aan de medewerker wiens bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat van tenminste 3% van de som van het salaris en de piketvergoeding, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een vergoeding als bedoeld in artikel 19 van deze bezoldigingsregeling wordt een aflopende vergoeding toegekend, mits hij de betreffende vergoeding direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende tenminste twee jaren zonder een onderbreking van langer dan 8 weken heeft ontvangen

Lid 2 Indien een piketfunctionaris op eigen verzoek stopt met het draaien van de piketdienst, wordt de piketvergoeding stopgezet met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij stopt. Er geldt geen afbouwregeling bij vrijwillig stoppen.

Lid 3 De hoogte van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde vergoeding is het bedrag dat overeenkomt met wat in de laatste 13 weken aan betreffende vergoeding is uitbetaald.

Lid 4 De in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt in maximaal drie jaar afgebouwd conform onderstaand schema:

Aantal jaren piketdienst	0-1 jr.	1-5 jr.	5-10 jr.	10 of meer jaren	Percentage vergoeding
Looptijd en percentage vergoeding	Geen afbouw	4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	75
		4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	50
		4 mnd.	8 mnd.	12 mnd.	25

Lid 5 Voor een piketfunctionaris die door de bedrijfsarts op medische gronden wordt afgekeurd voor piketdiensten, geldt in principe hetzelfde afbouwschema. Echter, als de piketfunctionaris reeds langer dan 13 weken ziek is, dan gaat de afbouw direct na de officiële afkeuring in.

V Overige bepalingen

Artikel 23 Bezoldiging bij ziekte

Lid 1 De hoogte van de bezoldiging van een zieke medewerker wordt bepaald op grond van de artikelen 7:3 en 7:4 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen.

Lid 2 Het bedrag van de bezoldiging bedoeld in artikel 7:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen wordt vastgesteld door het salaris te vermeerderen met het bedrag dat de medewerker gemiddeld over een periode van 13 weken voorafgaande aan de eerste ziekte dag ontvangen heeft aan toelage onregelmatige dienst en/of piketdienst. Van deze periode kan worden afgeweken wanneer deze periode een afwijkend beeld geeft van het gemiddelde. Voor zover de medewerker op de eerste ziektedag minder dan 13 weken zijn betrekking heeft vervuld, wordt gerekend met het

bedrag dat hem gemiddeld per maand of week is toegekend over het tijdvak waarin hij voor het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Artikel 24 Piketdienst Veiligheidsregio Groningen en ziekte

Lid 1 Ingeval van ziekte of zwangerschap wordt het gemiddelde piket over de voorafgaande 13 weken doorbetaald, conform artikel 24 van deze bezoldigingsregeling. Na die 13 weken wordt de huidige vergoeding van de zieke of zwangere piketfunctionaris tot 75% terug gebracht en de overige piketfunctionarissen krijgen door de extra diensten een hogere vergoeding. Deze aanpassing van de vergoeding geldt voor een periode van maximaal één jaar. Dit is inclusief de eerste 13 weken ziekte.

Lid 2 De diensten van de zieke of zwangere piketfunctionaris worden gedurende de eerste drie maanden overgenomen door de overige piketfunctionarissen uit de piketpool, zonder dat hier een (extra) vergoeding tegenover staat voor de overige functionarissen.

Lid 3 Wanneer de piketfunctionaris van ziekte hersteld is en door de bedrijfsarts goedgekeurd wordt voor de piketdienst, dan krijgt deze weer volledig betaald en wordt de vergoeding voor de rest van de piketfunctionarissen hierop aangepast. Herstelt de zieke niet en wordt hij definitief afgekeurd, dan geldt de vergoedingsregeling voor het definitief stoppen met het draaien van piket.

Lid 4 Voor een zwangere piketfunctionaris geldt een afwijkende afspraak. Voor haar geldt een termijn van het aanpassen van de vergoeding tot 75% voor maximaal twee jaar waarna de vergoeding kan worden gestopt. Wanneer de piketfunctionaris door de bedrijfsarts wordt goedgekeurd, mag zij weer piketdiensten draaien en wordt de vergoeding weer verstrekt. De hoogte van de piketvergoeding voor alle piketfunctionarissen in de pool wordt aangepast.

Artikel 25 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever met in achtneming van de arbeidsvoorwaardenregeling Veiligheidsregio Groningen een bijzondere voorziening treffen. Wanneer dit algemeen geldend is, wordt het GO hierover gehoord.

Artikel 26 Overgangsbepaling

Lid 1 Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze regeling wordt geen uitloopschaal meer toegekend. Met uitloopschaal wordt bedoeld de salarisschaal die één (1) schaal boven de functionele salarisschaal ligt. Uitzondering hierop zijn die gevallen waarin het Sociaal Statuut Veiligheidsregio Groningen voorziet.

Lid 2 Voor de medewerkers die nog wel recht op uitloop hebben wordt de oude regeling voortgezet, maar wordt conform artikel 7:9 van het Sociaal Statuut Veiligheidsregio Groningen 2013 de toekenning van de uitloopschaal correct beoordeeld door de leidinggevende en is de eventuele toekenning van de uitloopschaal afhankelijk van het functioneren van de medewerker.

Artikel 27 Inwerkingtreding en citeertitel

Lid 1 Deze regeling kan worden aangehaald als “Bezoldigingsregeling Veiligheidsregio Groningen”.

Lid 2 Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2014.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Veiligheidsregio Groningen d.d.