

Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 16 november 2004, nr. 2004-50399, tot afkondiging van de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) en de toelichting op de CAP, verband houdende de invoering van hoofdstuk C Bezoldiging.

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland maken bekend, dat de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) en de toelichting op de CAP, verband houdende met de invoering van hoofdstuk C Bezoldiging, vastgesteld bij hun besluit van 16 november 2004, nr. 2004-50399, als volgt luidt:

Artikel I

- I In de **Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** de volgende wijzigingen aan te brengen.
- A Artikel A.1 wordt gewijzigd als volgt:
- 1 onderdeel d komt als volgt te luiden:
 - d salaris: het bedrag dat met inachtneming van de bepalingen in paragraaf 2 van hoofdstuk C en met inachtneming van bijlage 2 van deze verordening voor de ambtenaar is vastgesteld;
 - 2 onderdeel e komt te luiden:
 - e bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop ingevolge de artikelen C.11 tot en met C.15 aanspraak bestaat;
 - 3 onder verlettering van de onderdelen f tot en met s in de onderdelen g tot en met t wordt een nieuw onderdeel f ingevoegd, luidende:
 - f salaris, onderscheidenlijk bezoldiging per uur: 1/156 deel van het salaris, onderscheidenlijk de bezoldiging bij een volledige arbeidsduur;
- B Hoofdstuk C komt als volgt te luiden:

Hoofdstuk C Bezoldiging

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel C.1 Recht op bezoldiging

- 1 Aan de ambtenaar wordt een bezoldiging toegekend met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.
- 2 Over de tijd gedurende welke de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten ontvangt hij geen bezoldiging.

Artikel C.2 Uitbetaling salaris en toelagen

Het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15, worden, tenzij anders bepaald, maandelijks betaald.

Artikel C.3 Salaris en toelagen bij gebroken tijdvakken

Wanneer het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen C.11 tot en met C.15, moeten worden berekend over een gedeelte van een maand wordt het bedrag per dag, tenzij anders is bepaald, vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel C.4 Inrichting salarisgebouw

- 1 Het salarisgebouw is vastgelegd in bijlage 2 van deze verordening, die er onderdeel van uitmaakt. Gedeputeerde staten vervangen deze bijlage met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken.
- 2 Het salarisgebouw bestaat uit 18 salarisschalen.
- 3 Per salarisschaal is het minimumsalaris en het maximumsalaris bepaald.

Artikel C.5 Bepaling salarisschaal

- 1 Gedeputeerde staten bepalen de salarisschaal van de ambtenaar met inachtneming van de zwaarte van de functie.
- 2 De zwaarte van de functie wordt vastgesteld met behulp van een systeem van methodische functiewaardering.

- 3 Gedeputeerde staten stellen met inachtneming van de hierover in het SPA gemaakte afspraken algemeen verbindende voorschriften vast met betrekking tot het systeem van methodische functiewaardering en de procedure van totstandkoming van de functiewaardering, alsmede een conversietabel aan de hand waarvan de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende salarisschaal wordt bepaald.
- 4 Behoudens het bepaalde in het vijfde en zesde lid bepalen gedeputeerde staten de salarisschaal van de ambtenaar op die welke ingevolge de in het derde lid bedoelde conversietabel voor de functie geldt.
- 5 Gedeputeerde staten kunnen de salarisschaal van de ambtenaar bepalen op die welke direct voorligt aan de salarisschaal die ingevolge de in het derde lid bedoelde conversietabel voor de functie geldt, indien de ambtenaar bij benoeming in de functie nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Na maximaal 12 maanden geldt voor de ambtenaar de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende salarisschaal tenzij hij blijkens een beoordeling nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie.
- 6 Indien de ambtenaar bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie vervult blijft de voor dien voor hem geldende salarisschaal van toepassing.
- 7 Indien de ambtenaar tijdelijk bij wijze van proef is benoemd in een andere functie blijft de voor dien voor hem geldende salarisschaal van toepassing, tenzij anders is bepaald.
- 4 Bij benoeming in een andere functie waarvoor een hogere salarisschaal geldt wordt het salaris in de voor hem geldende nieuwe salarisschaal opnieuw bepaald. Het salaris zal nooit minder zijn dan het salaris waarop hij in de oude functie aanspraak zou hebben.
- 5 Bij benoeming in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt wordt het salaris bepaald op het salaris in de oude functie, doch maximaal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien het salaris in de oude functie hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de ambtenaar het verschil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt. Het bepaalde in de eerste en tweede volzin is niet van toepassing indien de daar bedoelde benoeming plaatsvindt aansluitend op een tijdelijke benoeming in een functie waarvoor een hogere salarisschaal gold en de ambtenaar bij die tijdelijke benoeming is medegedeeld dat de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden.
- 6 Indien de in de eerste volzin van het vijfde lid bedoelde benoeming plaatsvindt met toepassing van artikel E.7, op grond van artikel G.4, eerste lid, onderdeel d, of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie anders dan door ziekte wordt het salaris bepaald op basis van de nieuwe salarisschaal.
- 7 Indien de in de eerste volzin van het vijfde lid bedoelde benoeming plaatsvindt op aanvraag van de ambtenaar wordt het salaris bepaald op basis van de nieuwe salarisschaal. Is de ambtenaar 55 jaar of ouder en op zijn aanvraag benoemd in een andere functie waarvoor een lagere salarisschaal geldt, dan blijft de pensioenopbouw gebaseerd op het salaris in de oude functie.

Artikel C.6 Bepaling salaris

- 1 Bij eerste aanstelling ontvangt de ambtenaar in de regel het minimumsalaris in de voor hem geldende salarisschaal. Op basis van elders opgedane relevante kennis, ervaring en vaardigheden kunnen gedeputeerde staten bij eerste aanstelling een hoger salaris in de voor hem geldende salarisschaal vaststellen dan het minimumsalaris.
- 2 De ambtenaar ontvangt in de voor hem geldende salarisschaal ten minste een salaris dat gelijk is aan het maandbedrag van het minimumloon, dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon in een volledige functie.
- 3 Bij benoeming in een andere functie waarvoor dezelfde salarisschaal geldt wordt het salaris in de regel bepaald op hetzelfde salaris als in de oude functie. Het salaris zal nooit minder zijn dan het salaris waarop hij in de oude functie aanspraak zou hebben.
- 8 Indien als gevolg van een hernieuwde waardering van de functie voor de ambtenaar een hogere salarisschaal gaat gelden wordt het salaris bepaald op een gelijk salaris doch minimaal op het minimumsalaris in de nieuwe salarisschaal.
- 9 Indien als gevolg van een hernieuwde waardering van de functie voor de ambtenaar een lagere salarisschaal gaat gelden wordt het salaris bepaald op een gelijk salaris, doch maximaal op het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal. Indien het laatstelijk genoten salaris hoger is dan het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal wordt de ambtenaar het verschil bij wijze van toelage toegekend. Deze toelage wordt als salaris aangemerkt.
- 10 Indien de voor de ambtenaar geldende salarisschaal met toepassing van artikel C.5, vijfde lid, tweede volzin, is bepaald op de bij de uitkomst van de functiewaardering behorende salarisschaal wordt het salaris bepaald op het minimumsalaris in de voor hem geldende nieuwe salarisschaal. Het salaris zal nooit minder zijn

dan het salaris waarop hij in de oude salarisschaal aanspraak zou hebben.

Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren

- 1 Het op grond van artikel C.6 bepaalde salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt verhoogd met 3% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in zijn functioneren aan de gestelde eisen voldoet.
- 2 Het op grond van artikel C.6 bepaalde salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt verhoogd met 6% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in zijn functioneren de gestelde eisen in uitzonderlijke mate overtreft.
- 3 Het op grond van artikel C.6 bepaalde salaris van de ambtenaar die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt wordt verhoogd met 1% van dit maximumsalaris indien blijkt een beoordeling de duurzame groei in zijn functioneren niet geheel aan de gestelde eisen voldoet. Het salaris wordt vervolgens niet wederom verhoogd indien blijkt de daarop volgende beoordeling de duurzame groei in zijn functioneren niet dan wel opnieuw niet geheel aan de gestelde eisen voldoet.
- 4 Is het verschil tussen het salaris van de ambtenaar en het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal minder dan de in het eerste, onderscheidenlijk tweede en derde lid genoemde 3%, onderscheidenlijk 6% en 1% van het maximumsalaris, dan wordt het salaris, indien is voldaan aan de in de betreffende artikel leden genoemde voorwaarden, verhoogd tot het bedrag van het maximumsalaris.
- 5 De beslissing over verhoging van het salaris op grond van dit artikel wordt telkens genomen na een periode van in de regel 12 maanden.

Artikel C.8 Salaris bij deeltijdfuncties

Het salaris van de ambtenaar met een deeltijdfunctie wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige functie.

Paragraaf 3 Variabele beloning

Artikel C.9 Incidentele beloning van prestaties

- 1 Aan de ambtenaar wordt, indien zijn werkresultaten blijkt een beoordeling de gestelde eisen in uitzonderlijke mate overtreffen, een eenmalige uitkering toegekend van 3% of 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben.
- 2 De beslissing over toekenning van een eenmalige uitkering als bedoeld in dit artikel wordt telkens

genomen na een periode van in de regel 12 maanden.

- 3 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder werkresultaten verstaan resultaten met betrekking tot de werkzaamheden waarover in het in artikel F.7 bedoelde plannings-gesprek afspraken zijn gemaakt.

Artikel C.10 Incidentele beloning van extra inzet

Aan de ambtenaar of een groep van ambtenaren kan een eenmalige beloning worden toegekend bij extra inzet of voor het verrichten van niet geplande activiteiten.

Paragraaf 4 Toelagen

Artikel C.11 Toelage waarneming andere functie

- 1 De ambtenaar die tijdelijk in opdracht een andere functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, volledig waarneemt, ontvangt voor de duur van de waarneming een toelage. Geen toelage wordt toegekend bij waarneming vanwege algemeen verlof, tenzij dit algemeen verlof betreft dat op grond van artikel D.10 is gespaard.
- 2 De toelage wordt, behoudens bijzondere omstandigheden, slechts toegekend wanneer de waarneming een periode van ten minste een maand heeft geduurd.
- 3 De toelage bedraagt per maand 6% van het maximumsalaris dat voor de ambtenaar zou hebben gegolden in de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal en een bedrag naar evenredigheid daarvan over perioden waarin niet een volle maand is waargenomen.
- 4 Bij een gedeeltelijke waarneming in de zin van dit artikel kan aan de ambtenaar een toelage worden toegekend die in verhouding staat tot de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden.

Artikel C.12 Toelage onregelmatige dienst

- 1 Aan de ambtenaar voor wie een lagere salarisschaal geldt dan salarisschaal 11 en die, anders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, wordt een toelage toegekend.
- 2 De toelage 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 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
 - b 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur en voor de uren op zaterdag;
 - c 65% voor de uren op zondag, de feestdagen, genoemd in artikel D.1, derde lid, en andere

- daarmee door gedeputeerde staten gelijk-gestelde dagen;
 met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het maximumsalaris per uur in salarisschaal 6.
- 3 Voor de in het tweede lid, onderdeel a, genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, respectievelijk is beëindigd na 19 uur.
 - 4 In afwijking van het tweede lid kunnen gedeputeerde staten bepalen dat voor een groep van ambtenaren de in dat lid genoemde percentages worden berekend over een voor alle ambtenaren van deze groep gelijk salarisbedrag per uur.
 - 5 In afwijking van het eerste en tweede lid kunnen gedeputeerde staten voor de ambtenaar een vaste toelage vaststellen, onderscheidenlijk voor een groep van ambtenaren een voor alle ambtenaren van die groep gelijke vaste toelage vaststellen, zulks rekening houdend met het bepaalde in het tweede, derde en vierde lid, de geldende werktijdregeling en de mate waarin en de wijze waarop van die werktijdregeling pleegt te worden afgeweken. De toelage wordt aangepast indien zich wijzigingen voordoen in de berekeningsgrondslag daarvan.
 - 6 Gedeputeerde staten stellen ter uitvoering van dit artikel nadere regels nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van overheidspersoneel.

Artikel C.13 Afbouw toelage onregelmatige dienst

- 1 Aan de ambtenaar wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel C.12 een blijvende verlaging ondergaat, welke ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen C.14 en C.15, wordt een aflopende toelage toegekend, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste 2 jaren zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.
- 2 Het bepaalde in het eerste lid is, onder gelijke voorwaarden, ook van toepassing als de in dat lid bedoelde beëindiging of vermindering het gevolg is van
 - a een medisch advies van de Arbo-dienst;
 - b vrijwillige benoeming in een andere functie op grond van de artikelen B.5 en B.6, eerste lid;
 - c vrijstelling van continudiensten in de nachturen van een ambtenaar van 55 jaar of ouder.
- 3 De aflopende toelage wordt toegekend voor een periode, gelijk aan een kwart van die waarin de ambtenaar, direct voorafgaande aan het tijdstip van de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden de toelage, bedoeld in artikel C.12, heeft genoten. De aldus berekende periode

wordt naar boven afgerond op een maand.

De aflopende toelage wordt toegekend voor een periode van maximaal 3 jaar.

- 4 De overeenkomstig het derde lid berekende periode wordt in drie gelijke delen gesplitst waarbij, zo nodig, in de eerste twee deelperioden afronding naar boven op een maand plaatsvindt, zonder dat hierdoor de totale periode wordt overschreden. Gedurende bedoelde drie deelperioden bedraagt de aflopende toelage achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de voor de desbetreffende maand van toepassing zijnde, in het vijfde lid bepaalde berekeningsbasis.
- 5 De berekeningsbasis, bedoeld in het vierde lid, is het bedrag dat de ambtenaar over de 12 kalendermaanden, voorafgaande aan het tijdstip van de in het eerste lid bedoelde beëindiging of vermindering, gemiddeld per maand aan toelage op grond van artikel C.12 heeft genoten, verminderd met het bedrag dat hij daarna in totaal per maand gaat genieten aan toelage op grond van artikel C.12 en aan verhoging van de bezoldiging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.
- 6 Ingeval er sprake is van een algemene salariswijziging wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een fictieve wijziging van de in het vijfde lid bedoelde bedragen, zulks tot het percentage van deze algemene salariswijziging.
- 7 De aflopende toelage kan met instemming van de ambtenaar worden afgekocht door een uitkering ineens.
- 8 Aan de in het eerste en tweede lid bedoelde ambtenaar van 60 jaar of ouder wordt, onder gelijke voorwaarden, een blijvende toelage toegekend van 100% van de in het vijfde lid bepaalde berekeningsbasis.
- 9 De aflopende toelage die op grond van dit artikel is toegekend gaat, zodra de ambtenaar de leeftijd van 60 jaar bereikt, over in een blijvende toelage als bedoeld in het achtste lid. De in de vorige volzin bedoelde blijvende toelage bedraagt, in afwijking van het bepaalde in het achtste lid, het percentage van de berekeningsbasis dat voor de berekening van de aflopende toelage ingevolge het vierde lid laatstelijk op hem van toepassing was.

Artikel C.14 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

- 1 Aan een ambtenaar of een groep van ambtenaren 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 ten minste 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 Gedeputeerde staten kunnen bepalen dat aan de ambtenaar 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 Gedeputeerde staten kunnen ter uitvoering van dit artikel nadere regels stellen en bepalen de groepen van ambtenaren aan wie de in het eerste lid bedoelde toelage en bindingspremie kan worden toegekend nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van overheidspersoneel.

Artikel C.15 Toelage op andere gronden

- 1 Gedeputeerde staten kunnen aan groepen van ambtenaren op andere gronden dan die, vermeld in de artikelen C.11 tot en met C.14, een toelage toekennen overeenkomstige daartoe door hen vast te stellen algemeen verbindende voorschriften. Over deze algemeen verbindende voorschriften vindt overleg plaats met de vakorganisaties van overheidspersoneel overeenkomstig hoofdstuk I.
- 2 In uitzonderlijke gevallen kan aan de ambtenaar een toelage worden toegekend op andere gronden dan die, vermeld in de artikelen C.11 tot en met C.14 en artikel C.15, eerste lid.

Paragraaf 5 Uitkeringen en gratificaties

Artikel C.16 Vakantie-uitkering

- 1 De ambtenaar heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem genoten bezoldiging.
- 2 De vakantie-uitkering per maand bedraagt ten minste het in bijlage 2 van deze verordening genoemde bedrag, met dien verstande dat dit bedrag bij een deeltijdfunctie of bij genot van slechts een gedeelte van zijn bezoldiging naar evenredigheid wordt verminderd.
- 3 De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar in de maand mei betaald over de periode van 12 maanden, die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
- 4 Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde

van de laatst verstreken periode, waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Artikel C.17 Eindejaarsuitkering

- 1 De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 4,5% van het door hem genoten salaris.
- 2 De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
- 3 Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode, waarover de eindejaarsuitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Artikel C.18 Eenmalige uitkering

De ambtenaar kan op grond van afspraken in het SPA een eenmalige uitkering worden toegekend.

Artikel C.19 Gratificatie ambtsjubileum

Gedeputeerde staten stellen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, algemeen verbindende voorschriften vast inzake het recht op een gratificatie wegens ambtsjubileum.

Paragraaf 6 Vergoedingen voor extra diensten

Artikel C.20 Vergoeding voor overwerk

- 1 Aan de ambtenaar voor wie een lagere salarisschaal geldt dan salarisschaal 11 en die in opdracht overwerk verricht wordt een vergoeding toegekend.
- 2 Onder overwerk wordt verstaan arbeid buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden, voor zover daardoor het voor hem vastgestelde aantal arbeidsuren wordt overschreden. Arbeid als bedoeld in de eerste volzin wordt niet als overwerk aangemerkt, indien die is verricht ter voldoening aan de verplichtingen op grond van artikel B.7.
- 3 Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur onmiddellijk voor het begin of onmiddellijk na het einde van de voor de ambtenaar vastgestelde werktijd wordt verricht wordt geen vergoeding toegekend.
- 4 De vergoeding voor overwerk bestaat uit
 - a verlof gedurende een periode, gelijk aan het aantal uren van het overwerk; en
 - b een bedrag in geld dat voor elk uur overwerk een percentage is van het voor de ambtenaar geldende salaris per uur.
- 5 Indien naar het oordeel van de leidinggevende het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend, gelijk aan het voor de ambtenaar geldende salaris per uur.
- 6 Het in het vierde lid, onderdeel b, genoemde percentage bedraagt voor overwerk, verricht op

- a zondag, de feestdagen, genoemd in artikel 0.1, derde lid, en andere daarmee door gedeputeerde staten gelijkgestelde dagen, alsmede op de dag, volgende op een van voorgaande dagen, tussen 0 en 6 uur: 100%;
 - b zaterdag tussen 0 en 6 uur en tussen 18 en 24 uur: 75%;
 - c zaterdag tussen 6 en 18 uur: 50%;
 - d maandag tot en met vrijdag tussen 20 en 24 uur: 50%;
 - e dinsdag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur: 50%;
 - f maandag tot en met vrijdag tussen 6 uur en het tijdstip, gelegen 2 uur voor het begin van de voor de ambtenaar geldende werktijd: 50%;
 - g maandag tot en met vrijdag tussen het tijdstip, gelegen tussen 2 uur na het einde van de voor de ambtenaar geldende werktijd en 20 uur: 50%;
 - h maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 20 uur, behoudens de uren, bedoeld in de onderdelen f en g: 25%.
- 7 Voor de vaststelling van de duur van het overwerk gelden de uren waarop verlof is genoten als uren waarop is gewerkt.
- 8 Gedeputeerde staten kunnen voor werkzaamheden die ambtenaren met een verschillende bezoldiging en eventueel verschillende functies tezamen en gelijktijdig in overwerk moeten verrichten een gelijke, naar hun oordeel redelijke vergoeding vaststellen.
- 9 Gedeputeerde staten kunnen aan een ambtenaar die regelmatig overwerk moet verrichten, een vaste vergoeding toekennen. Gedurende de tijd dat de ambtenaar geen of een gedeelte van zijn bezoldiging geniet wordt de in de eerste volzin bedoelde vergoeding niet, onderscheidenlijk naar evenredigheid toegekend.
- 10 Gedeputeerde staten kunnen aan een ambtenaar voor wie een hogere salarisschaal geldt dan salarisschaal 10, in bijzondere gevallen voor overwerk een door hen te bepalen vergoeding toekennen, indien en naarmate dit naar hun oordeel, gelet op de aard of de omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.
- 11 Gedeputeerde staten kunnen ter uitvoering van dit artikel nadere regels vaststellen nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg heeft plaatsgevonden met de vakorganisaties van overheidspersoneel. Zij kunnen in bijzondere gevallen een regeling treffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel C.21 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk

Gedeputeerde staten kunnen, nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden, algemeen verbindende voorschriften vaststellen inzake het

recht op een vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk.

C Artikel D.4 met opschrift komt als volgt te luiden:

Artikel D.4 Bijzondere bepalingen ten aanzien van de werktijd van oudere ambtenaren

- 1 P.M. (gereserveerd voor de regelingen van werktijdvermindering voor oudere ambtenaren, niet zijnde de FPU-plusregeling provincies waarover in het SPA-akkoord 2000/2001 afspraken zijn gemaakt en welke zijn opgenomen in de regeling ter uitvoering van artikel B.12, derde lid).
- 2 Op zijn aanvraag wordt de ambtenaar van 55 jaar of ouder geheel of gedeeltelijk vrijgesteld van continuïdendiensten in de nachturen.

D Artikel H.5 komt als volgt te luiden:

Artikel H.5 Loon

- 1 De werkgever bepaalt volgens welke van de hierna genoemde regelingen de loonbetaling zal plaatshebben:
 - a volgens de regelingen voor de ambtenaren;
 - b volgens de loonregeling voor de groep waarvan de werknemer deel uitmaakt, die de werkgever heeft vastgesteld nadat hierover overeenkomstig hoofdstuk I overleg met de vakorganisaties van overheidspersoneel heeft plaatsgevonden; of
 - c op een bedrag, voor elk geval of voor elke te verrichten dienst afzonderlijk vast te stellen.
- 2 Het bepaalde in en krachtens hoofdstuk C is voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing, voor zover met toepassing van het eerste lid, onderdelen b en c, niet anders is bepaald.

Artikel II Sectoraal Overgangsrecht

- 1 De ambtenaar wordt met ingang van 1 januari 2005 ingepast in de salarisschaal die voor hem krachtens artikel C.5 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies is bepaald, op het salaris waarop hij op grond van de oude regeling op die datum aanspraak zou hebben gehad.
- 2 Indien het salaris waarop de ambtenaar op grond van de oude regeling op 1 januari 2005 aanspraak zou hebben gehad ligt boven het maximumsalaris van de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, wordt hij op die datum ingepast op dit maximumsalaris en ontvangt hij in aanvulling hierop een garantietoelage ter grootte van het verschil tussen bedoeld salaris en dit maximumsalaris. Deze garantietoelage wordt aangemerkt als salaris.
- 3 Indien het salaris waarop de ambtenaar op grond van de oude regeling op 1 januari 2005 aanspraak zou hebben gehad ligt onder het minimumsalaris van de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, wordt hij op die datum ingepast op dit minimumsalaris.

- 4 Indien voor de ambtenaar op grond van de oude regeling voor de toekenning van een periodieke salarisverhoging een wachttijd geldt van langer dan een jaar en er op 1 januari 2005 van die wachttijd een jaar of meer is verstreken, wordt hij op die datum in de salarisschaal die krachtens het eerste lid voor hem is bepaald, ingepast op het salaris waarop hij op grond van de oude regeling aanspraak zou hebben gehad na afloop van genoemde wachttijd. Is van die wachttijd op 1 januari 2005 nog geen jaar verstreken dan wordt de ambtenaar op het in de eerste volzin bedoelde salaris ingepast met ingang van de dag waarop van die wachttijd een jaar is verstreken en met ingang van 1 januari 2005 op het salaris waarop hij op die datum op grond van de oude regeling aanspraak zou hebben gehad.
- 5 Indien voor de ambtenaar op grond van de oude regeling een salarisschaal geldt met een hoger maximumsalaris dan het maximumsalaris in de salarisschaal die voor hem krachtens het eerste lid is bepaald, behoudt hij het perspectief op eerst genoemd maximumsalaris. Hij zal dit maximumsalaris bij normaal goed functioneren nooit later bereiken dan op het tijdstip waarop hij dit op grond van de oude regeling zou hebben bereikt. Voor de toepassing van dit lid wordt het op grond van de oude regeling geldende maximumsalaris telkens aangepast aan de algemene salariswijzigingen.
- 6 De ambtenaar die op 1 januari 2002 in provinciale dienst is in een functie waarin hij, te rekenen vanaf de datum waarop de uitloopregeling vervalt, op grond van de oude regeling binnen maximaal drie jaar uitzicht heeft op de bij die functie behorende uitloop behoudt het perspectief op die uitloop. Plaatsing in de uitloop is alleen mogelijk als de ambtenaar blijkens een volwaardige beoordeling voldoet aan alle criteria die zijn gesteld voor toekenning van die uitloop.
- 7 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ambtenaar verstaan degene die op 31 december 2004 als ambtenaar of werknemer in de zin van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies in provinciale dienst is en dat op 1 januari 2005 ook is.

Artikel III Lokaal Overgangsrecht

De volgende overgangsbepalingen vast te stellen:

- 1 De schalen 8, 11 en 13 van het onder artikel V van dit besluit in te trekken Salarisreglement Noord-Holland blijven ten behoeve van de salarisgaranties, voortvloeiende uit de invoering per 1 januari 2005 van het functiewaarderingssysteem FUWA-PROV qua opbouw en bedragen gehandhaafd en worden in voorkomende gevallen aangepast aan algemene salarismaatregelen.
- 2 Voor het brug- en sluispersoneel bij de afdeling Beheer en Uitvoering blijft de uurbezoldiging voor de berekening van de toelage onregelmatige

dienst, vervat in artikel C.12, 2de lid, van het in artikel I, onderdeel B, van dit besluit vermelde hoofdstuk C Bezoldiging, berekend volgens de formule: geldend uurloon x 1.872/aantal roosterdiensten.

Artikel IV

In de **Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid** de volgende wijziging aan te brengen.

Artikel 13 met opschrift komt als volgt te luiden:

Artikel 13 Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering

- 1 De ambtenaar die recht heeft op een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Artikel C.16 van de CAP is van overeenkomstige toepassing.
- 2 De ambtenaar die recht heeft op een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 4,5% van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Artikel C.17 van de CAP is van overeenkomstige toepassing.

Artikel V

Per 1 januari 2005 worden ingetrokken:

- 1 Het **Salarisreglement Noord-Holland en de Overgangsregeling Salarisreglement Noord-Holland.**
- 2 De **Regeling inzake vergoeding voor overwerk Noord-Holland.**
- 3 De **circulaire inzake continudiensttoelagen en vergoedingen voor onregelmatige dienst.**
- 4 De **Regels met betrekking tot het toekennen van tijdelijke (functionerings)toelagen.**

Artikel VI

De toelichting bij hoofdstuk C luidt als volgt.

Toelichting bij hoofdstuk C

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Sedert 1 januari 2005 kennen de provincies een uniform beloningssysteem. Het betreft een samenhangend systeem van beloning, beoordeling en functiewaardering. De doelstelling van dit systeem is de bevordering van de kwaliteit van het provinciale apparaat. Belangrijke elementen zijn daarin de vergroting van de mogelijkheden tot bewust en gedifferentieerd belonen van ambtenaren (vergroting sturingsmogelijkheden voor het management, meer outputgerichte beloning, vereenvoudiging en doorbreking van automatismen) en bijstelling van het loongebouw (geen aparte jeugd salarissen, geen wacht jaren voor dienstjuitlopen, aantal stappen in de schaal).

Het beloningssysteem kent vier beloningsgrondslagen, te weten functiezwaarte, structurele groei in ontwikkeling, werkresultaten en marktwaarde. De marktwaarde vindt zijn vertaling in het generieke salarisoniveau en in specifieke voorzieningen ter verbetering van de arbeidsmarktpositie.

Op hoofdlijnen ziet het beloningssysteem er als volgt uit. Iedere ambtenaar wordt ingedeeld in een van de 18 salarisschalen. De salarisschaal is afhankelijk van de functiezwaarte die wordt bepaald met behulp van functiewaardering. Een conversietabel vertaalt de uitkomst van de functiewaardering naar de salarisschaal die bij de functie hoort. Uitgangspunt is bewust belonen, steeds op basis van een beoordeling, waardoor automatismen worden doorbroken. Vooraf worden afspraken gemaakt over de te behalen werkresultaten en over de structurele groei in ontwikkeling. Deze afspraken worden tussentijds getoetst en eventueel bijgesteld en achteraf beoordeeld en beloond.

Het betreft een systeem van jaargesprekken waarvan de basis wordt gevormd door een individueel werkplan dat als afgeleide van het jaarplan van de werkeenheden, de concrete afspraken vastlegt tussen leidinggevende en ambtenaar. In deze gesprekken komen ook andere zaken aan de orde, zoals opleiding, loopbaanperspectief, werktijden, arbeidsomstandigheden en de ondersteuning door de leidinggevende. De structurele groei in ontwikkeling wordt gemeten met behulp van competenties die voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk zijn. Daartoe is een systeem van competenties ontwikkeld. Een normaal goede beoordeling van de structurele groei in ontwikkeling leidt tot een salarisverhoging van 3% (van het maximumsalaris) in de voor betrokkene geldende salarisschaal, tot het maximumsalaris in die schaal is bereikt. Een zeer goede beoordeling leidt tot een salarisverhoging van 6%. Een matige tot slechte beoordeling leidt alleen in het 1^e jaar nog tot een salarisverhoging (van 1%). Een zeer goede beoordeling van de werkresultaten leidt tot een incidentele bonus van 3% of 7% van het jaarsalaris. Behalve de werkresultaten kan ook extra inzet van de ambtenaar incidenteel extra worden beloond. De automatische periodiek bestaat niet. Er is geen uitloopschaal, geen functioneringstoelage en een aanloopschaal geldt in uitzonderingsgevallen voor maximaal 1 jaar. Het hier geschetste beloningssysteem is te vinden in de artikelen C.4 t/m C.7, C.9 en C.10.

In hoofdstuk C zijn ook andere onderwerpen geregeld. Genoemd kunnen worden: -de waarnemingstoelage (artikel C.11);

- de toelage onregelmatige dienst (artikelen C.12 en C.13);
- de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie (artikel C.14);
- de toelage op andere gronden (artikel C.15);
- de vakantie-uitkering (artikel C.16);
- de eindejaarsuitkering (artikel C.17);
- de eenmalige uitkering (artikel C.18);

- de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.19);
- de overwerkvergoeding (artikel C.20);
- de vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk (artikel C.21).

Kortheidshalve wordt verwezen naar de toelichtingen op de betreffende artikelen.

Beslissingen die op grond van hoofdstuk C worden genomen zijn van groot belang voor de ambtenaar. Zij hebben immers directe betekenis voor zijn inkomen. Bij dergelijke beslissingen zullen vanzelfsprekend zorgvuldigheid, rechtsgelijkheid, rechtszekerheid en rechtsbescherming gewaarborgd moeten zijn. Om die reden is het dan ook van grote betekenis dat aan beloningsbeslissingen waarbij het functioneren van de ambtenaar een rol speelt, steeds een beoordeling ten grondslag moet liggen. Het beoordelingssysteem bevat immers waarborgen voor de zorgvuldigheid en de objectieve onderbouwing van dergelijke beloningsbeslissingen. Daarnaast biedt uiteraard de Algemene wet bestuursrecht de ambtenaar tal van waarborgen. Tegen beloningsbeslissingen – maar ook tegen de daaraan ten grondslag liggende beoordeling – kan betrokkene op grond van deze wet bezwaar aantekenen bij gedeputeerde staten en vervolgens, als hij het met die beslissing niet eens is, bij de rechter in beroep gaan.

Artikelgewijze toelichting

Artikel A.1 Definities

Onderdelen d en e. In de onderdelen d en e worden de begrippen salaris en bezoldiging onderscheiden.

Onder salaris wordt verstaan het kale (bruto) maandbedrag zonder toelagen en vergoedingen waarop i.v.m. de arbeid aanspraak bestaat. In bijlage 2 van de CAP is van elke salarisschaal aangegeven wat het minimumsalaris en het maximumsalaris is.

Bezoldiging is ruimer dan salaris. Het omvat het salaris met de toelagen die zijn genoemd in de artikelen C.11 t/m C.15. Dat zijn de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst, de afbouwtoelage onregelmatige dienst, de arbeidsmarkttoelage en de toelage op andere gronden.

Daarnaast zijn er nog emolumenten die als inkomsten uit arbeid zijn aan te merken, maar die niet tot het salaris of de bezoldiging behoren. Dat zijn bijvoorbeeld de incidentele beloning van prestaties en van extra inzet (artikelen C.9 en C.10), de bindingspremie (artikel C.14), de vakantie-uitkering (artikel C.16), de eindejaarsuitkering (artikel C.17), de eenmalige uitkering van artikel C.18, de gratificatie ambtsjubileum (artikel C.19), de overwerkvergoeding (artikel C.20) en de vergoeding voor andere extra diensten (artikel C.21).

Tenslotte zijn er voorzieningen die dienen ter compensatie van gemaakte kosten. Te denken valt hier aan vergoedingen van reis- en verblijfkosten ingeval van dienstreizen, verhuiskostenvergoedingen e.d. Ook deze behoren niet tot het salaris of de bezoldiging.

Bij een aantal rechtspositionele voorzieningen is de

hoogte uitgedrukt in een percentage van het salaris of van de bezoldiging. Het onderscheid tussen salaris en bezoldiging is hier dus van belang. Zo is voor de incidentele beloning van prestaties, de toelage waarneming andere functie, de toelage onregelmatige dienst, de eindejaarsuitkering en de overwerkvergoeding het salaris de grondslag en voor de vakantie-uitkering en de uitkering bij ziekte de bezoldiging. Inkomsten die niet tot het salaris of de bezoldiging horen en onkostenvergoedingen maken geen onderdeel uit van de grondslag voor deze toelagen, vergoedingen of uitkeringen.

Artikel C.1 Recht op bezoldiging

In dit artikel is het recht op bezoldiging vastgelegd. In artikel A.1, onderdeel e, is gedefinieerd wat onder bezoldiging wordt verstaan. De ambtenaar ontvangt bezoldiging voor de dienst die hij voor de provincie verricht. In het tweede lid ligt het principe 'geen werk, geen loon' verankerd. Dat geldt als de ambtenaar opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten, in strijd met zijn verplichtingen.

Artikel C.2 Uitbetaling salaris en toelagen

Maandelijkse salarisbetaling is het uitgangspunt. Andere afspraken zijn in bijzondere gevallen mogelijk.

Artikel C.3 Salaris en toelagen bij gebroken tijdvakken

Het salaris per dag wordt dus niet bepaald door het maandbedrag te delen door het aantal werkdagen in die maand.

Artikel C.4 Inrichting salarisgebouw

Er zijn 18 salarisschalen. Van alle salarisschalen is slechts de bandbreedte aangegeven: alleen het minimumsalaris en het maximumsalaris zijn vastgelegd. Het minimumsalaris is in de salarisschalen 1 en 2 79% en in de overige salarisschalen 70% van het maximumsalaris. Het salarisgebouw is opgenomen in bijlage 2 van de CAP. De daarin opgenomen salarisbedragen zullen telkens worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen die partijen in het SPA in de CAO afspreken. Gedeputeerde staten vervangen dan de oude bijlage door een nieuwe.

Artikel C.5 Bepaling salarisschaal

Eerst wordt vastgesteld welke salarisschaal voor de ambtenaar geldt. Vervolgens wordt op grond van artikel C.6 het salaris van de ambtenaar bepaald. Het salaris moet passen binnen de bandbreedte van zijn salarisschaal. De verdere salarisontwikkeling is tenslotte geregeld in artikel C.7.

De salarisschaal van de ambtenaar wordt bepaald door de zwaarte van de functie. Die wordt vastgesteld met behulp van een systeem van methodische functiewaardering. De provincies hanteren voor de functiewaardering FUWAPROV. Dat is een provinciale vertaling van FUWASYS dat voor het rijks personeel geldt. Op basis van het derde lid hebben gedeputeerde staten de

Procedureregeling methodische functiewaardering vastgesteld. Met behulp van de conversietabel die hoort bij de Procedureregeling methodische functiewaardering wordt de uitkomst van de functiewaardering vertaald naar een van de 18 salarisschalen. Bij elke functie hoort dus een salarisschaal. Die noemen we de functieschaal. De ambtenaar wordt ingepast in de functieschaal. Wordt de ambtenaar nadien in een lichtere of zwaardere functie benoemd of komt de functie bij herwaardering hoger of lager uit dan leidt dit tot een andere salarisschaal voor de ambtenaar. Daarbij hoort dan een hernieuwde salarisinpassing overeenkomstig artikel C.6.

64

Bij uitzondering kan de ambtenaar in een aanloopschaal worden geplaatst. Dat is geregeld in het vijfde lid. Het is alleen mogelijk als de ambtenaar nog niet volledig voldoet aan het minimaal noodzakelijke niveau voor de functie. Het betreft steeds de direct aan de functieschaal voorliggende salarisschaal. Plaatsing in de aanloopschaal kan voor maximaal 1 jaar. Daarna wordt de ambtenaar in de functieschaal geplaatst tenzij uit een beoordeling blijkt dat hij nog steeds niet aan de minimale vereisten voor de functie voldoet.

Het komt voor dat een ambtenaar tijdelijk een andere functie waarneemt, bijvoorbeeld omdat een collega of leidinggevende voor een langere periode ziek is. In dat geval wordt de ambtenaar niet geplaatst in de salarisschaal die hoort bij de waargenomen functie maar blijft hij in zijn salarisschaal. Dat is geregeld in het zesde lid. Wel kan onder voorwaarden een toelage worden toegekend als hij een hoger gewaardeerde functie waarneemt (zie artikel C.11). Het komt ook voor dat een ambtenaar voor een proefperiode in een zwaardere functie wordt benoemd. In dat geval zal als regel worden bepaald dat de ambtenaar in zijn oude salarisschaal blijft. Als regel: de leidinggevende kan ook met de ambtenaar afspreken dat hij gelijk al in de hogere salarisschaal wordt geplaatst. Mislukt de proefplaatsing dan keert de ambtenaar doorgaans terug in zijn oude functie. Er zijn dan geen gevolgen voor de salarisschaal als hij in de oude salarisschaal is gebleven. Wordt de ambtenaar na de proefperiode definitief in de zwaardere functie benoemd dan zal hij alsnog in de daarbij behorende hogere salarisschaal worden geplaatst als dat niet al gelijk is gebeurd, eventueel met terugwerkende kracht tot (uiterlijk) het moment van aanvang van zijn proefplaatsing.

Artikel C.6 Bepaling salaris

Nadat de salarisschaal is vastgesteld wordt op grond van artikel C.6 het salaris in die salarisschaal bepaald. Dat kan in beginsel elk salaris zijn binnen de bandbreedte van de salarisschaal. Bij eerste aanstelling is dat in de regel het minimumsalaris in de salarisschaal. Afhankelijk van de relevante kennis, ervaring en vaardigheden kan dat meer zijn. Het salaris bedraagt in ieder geval het bedrag van het wettelijk minimumloon dat geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar. Omdat de Wet minimumloon en minimum

vakantiebijslag formeel niet geldt voor overheidspersoneel is dit geregeld in het tweede lid. Een dergelijke situatie zal zich overigens, gezien het salarisgebouw van de provincie, vrijwel nooit voordoen. Het derde tot en met zevende lid bevatten salaris-bepalingen bij latere benoemingen in andere functies.

Betreft het een benoeming in een gelijk of hoger gewaardeerde functie dan mag het nieuwe salaris nooit minder zijn dan het salaris in de oude functie. Daarbij moet ook in de gaten worden gehouden de salarisontwikkeling die de ambtenaar in de oude functie zou doormaken. Zou hij in de oude functie bijvoorbeeld met toepassing van artikel C.7 een half jaar later in aanmerking zijn gekomen voor een salarisverhoging van 3% dan zal daarmee rekening gehouden moeten worden bij de bepaling van het salaris in de nieuwe functie. Is bij benoeming in een functie van gelijk niveau 'horizontale inpassing' in de nieuwe salarisschaal (derhalve op een gelijk salarisniveau) het uitgangspunt, bij benoeming in een hoger gewaardeerde functie zal doorgaans een hoger salaris worden vastgesteld. Gebruikelijk is om bij promoties het salaris in de oude functie te verhogen met 3% van het maximum salaris in de nieuwe functie. Er is echter ruimte om, afhankelijk van het geval, meer of minder te doen. Een horizontale overgang ligt in de rede als bijvoorbeeld een hoger salaris afhankelijk wordt gesteld van de afronding van een voor de nieuwe functie noodzakelijke opleiding. Uiteraard zal het nieuwe salaris steeds binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal moeten liggen. Het salaris zal dus altijd minimaal het minimum-salaris van die salarisschaal bedragen.

Het kan voorkomen dat een ambtenaar wordt benoemd in een andere, lager gewaardeerde functie. Dat is niet gebruikelijk maar soms is dat onvermijdelijk. Dat kan spelen bij reorganisaties waarin voor een ambtenaar slechts een passende andere functie in de nieuwe organisatie beschikbaar blijkt op een lager niveau. In dat geval zal de ambtenaar worden ingepast in de bij de nieuwe functie behorende lagere salarisschaal op hetzelfde salaris als in de oude functie. Dat is geregeld in het vijfde lid. Is het oude salaris hoger dan het maximum-salaris van de nieuwe salarisschaal dan wordt betrokkene op het maximumsalaris ingepast en wordt het verschil tussen oude en nieuwe salaris gegarandeerd door toekenning van een toelage. Die toelage wordt als salaris aangemerkt wat onder meer betekent dat de toelage de algemene salarisontwikkeling volgt en (mede) grondslag vormt voor vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en aan het salaris gerelateerde toelagen en vergoedingen. De spelregels bij reorganisaties die tussen de provincie en de vakorganisaties van overheidspersoneel zijn afgesproken bevatten aanvullende personele en rechtspositionele garanties en randvoorwaarden.

Niet in alle gevallen zijn er garanties dat bij benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie het oude

salaris gehandhaafd blijft. Dat is geregeld in het vijfde lid, vierde volzin, en in het zesde en zevende lid. Vanzelfsprekend is een dergelijke garantie afwezig in het geval dat de ambtenaar bij wijze van disciplinaire maatregel (met toepassing van artikel G.4, eerste lid, onderdeel d) is benoemd in een lager gewaardeerde functie. Ook als een zieke ambtenaar als onderdeel van de reïntegratie-inspanning van de werkgever (met toepassing van artikel E.7) passende c.q. gangbare arbeid op een lager niveau wordt aangeboden hoeft een dergelijke salarisgarantie niet te worden gegeven. Hier gaat werkgarantie boven inkomensgarantie. Overigens biedt de herplaatsingstoelage van het ABP hier veelal een compensatie voor het inkomensnadeel. Bij benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie die het gevolg is van disfunctioneren in de oude functie ligt de zaak genuanceerd.

Een algemeen recht op een salarisgarantie is er niet. Of het redelijk is zo'n garantie te geven is afhankelijk van o.a. de mate van disfunctioneren en eventuele eigen schuld aan het disfunctioneren.

Indien bijvoorbeeld verwijtbaar disfunctioneren van een zodanige aard is dat betrokkene op grond daarvan ontslag kan worden verleend op grond van artikel B.9, onderdeel h, wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid en om humanitaire redenen wordt gekozen voor benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie, dan ligt een salarisgarantie niet in de rede.

Een vierde situatie waarin een salarisgarantie niet hoeft te worden gegeven betreft de terugkeer in de oude functie na een tijdelijke benoeming in een hoger gewaardeerde functie. Het zal in de praktijk voorkomen dat een ambtenaar uit de lijnorganisatie wordt gehaald om als projectleider een bepaald project te trekken. Het leiden van een dergelijk project kan voor de ambtenaar een interessante stap zijn in zijn loopbaan bij de provincie, maar ook een salarisverbetering betekenen als die tijdelijke functie zwaarder is. De eventuele salarisverbetering is uiteraard ook van tijdelijke aard. Mocht de ambtenaar na afloop van het project weer terugkeren in zijn oude functie dan zal hij opnieuw in zijn oude salarisschaal worden ingepast en is er voor hem geen garantie dat hij ten minste het salaris houdt dat hij in de tijdelijke functie ontving. Het spreekt voor zich dat deze consequenties vooraf aan de betrokken ambtenaar moeten zijn duidelijk gemaakt.

Recht op een salarisgarantie is tenslotte evenmin aan de orde indien de ambtenaar zelf verzoekt om benoeming in een andere, lager gewaardeerde functie, bijvoorbeeld omdat hij het wat rustiger aan wil doen. Als onderdeel van het provinciale seniorenbeleid is in de tweede volzin van het zevende lid een demotieregeling voor de oudere ambtenaar opgenomen. Deze regeling houdt in dat de ambtenaar van 55 jaar of ouder, die een stapje terug doet door over te stappen op een lichtere functie, daarvan geen nadelige gevolgen in het pensioen zal

ondervinden. Artikel 3.1, tiende lid, van het pensioenreglement ABP biedt hiertoe de mogelijkheid. De pensioenopbouw zal gebaseerd blijven op de oude inschaling. Op het salaris in de oude functie dat voor de pensioenopbouw van de ambtenaar blijft gelden, worden de algemene salarisverhogingen voor het provinciepersoneel toegepast. De pensioengaranties gelden niet voor taakverlichting van oudere ambtenaren via vermindering van de formele arbeidsduur. In dat geval blijft de pensioengrondslag ongewijzigd omdat de ambtenaar geen lager betaalde functie gaat vervullen. Er zijn dan geen gevolgen voor al opgebouwde pensioenrechten, maar op de nog op te bouwen pensioenjaren zal de deeltijdfactor worden losgelaten.

In het achtste en negende lid is geregeld wat de salarisconsequenties zijn van een herwaardering van de functie. Komt de functiewaardering hoger uit dan zal de ambtenaar horizontaal worden ingepast in de nieuwe salarisschaal. Is het oude salaris lager dan het minimumsalaris van de nieuwe salarisschaal dan wordt hij op dit minimumsalaris ingepast. Bij een lagere functiewaardering wordt het oude salaris gegarandeerd, eventueel via een toeslag boven het maximumsalaris in de nieuwe salarisschaal.

Zit een ambtenaar in de aanloopschaal en wordt hij in de functieschaal geplaatst omdat hij inmiddels wel aan de minimale vereisten voor de functie voldoet dan zal hij in de functieschaal op het minimumsalaris worden ingepast. Mocht de ambtenaar in de aanloopschaal al een hoger salaris ontvangen dan wordt hij horizontaal in de functieschaal ingepast. Een en ander is geregeld in het tiende lid.

Artikel C.7 Salarisontwikkeling bij duurzame groei in het functioneren

Zolang de ambtenaar in de voor hem geldende salarisschaal niet op het maximumsalaris zit kan hij een groei in salarisontwikkeling doormaken. Daarvoor is een duurzame groei in het functioneren vereist. Om structureel meer te gaan verdienen moet men immers ook structureel beter functioneren.

Die duurzame groei in functioneren moet blijken uit een door de leidinggevende vastgestelde beoordeling. Er is een systeem van jaargesprekken waarbij in beginsel jaarlijks tussen leidinggevende en ambtenaar afspraken worden gemaakt over de duurzame groei in het functioneren en in verband hiermee over de ontwikkeling van de daartoe benodigde competenties. Deze afspraken worden in hun totaliteit in beginsel jaarlijks door de leidinggevende en de ambtenaar gezamenlijk geëvalueerd en door de leidinggevende formeel beoordeeld. Voor de beoordeling van de duurzame groei in functioneren is het oordeel over de werkresultaten overigens mede van belang. De ontwikkelingsafspraken met de ambtenaar zijn immers uiteindelijk gericht op betere prestaties. Voor een nadere beschouwing over de relatie tussen ontwikkeling en

prestaties wordt verwezen naar de toelichting op de Regeling jaargesprekken. Aan de hand van de beoordeling wordt vervolgens een beslissing genomen over de salarisontwikkeling in de salarisschaal. Daarvoor zijn in artikel C.7 regels vastgesteld. Bij een normaal goede beoordeling zal het salaris na genoemde periode van een jaar worden verhoogd met 3% van het maximumsalaris en bij een zeer goede beoordeling met 6%. Bij een matige tot slechte beoordeling zal het salaris nog wel beperkt stijgen (met 1 % van het maximumsalaris) maar is de daaropvolgende beoordeling opnieuw matig tot slecht dan blijft een salarisverhoging vervolgens afwezig. Uitgaande van de noodzakelijke ingroeitijd (bij een normale ontwikkeling) bedraagt het aantal stappen (van 3%) van minimum tot maximum zeven in de salarisschalen 1 en 2 en tien in de salarisschalen 3 tot en met 18. In de situatie dat elk jaar het salaris op deze wijze met 3% wordt verhoogd zal de ambtenaar die op het minimumsalaris binnenkomt en een normale groei in het functioneren doormaakt in zeven jaar (salarisschalen 1 en 2) resp. tien jaar (overige salarisschalen) het maximumsalaris in zijn salarisschaal kunnen bereiken. Aannemende dat de ambtenaar dan nog steeds dezelfde functie vervult en niet al eerder in het kader van zijn loopbaan in een andere functie is benoemd.

Zoals hierboven aangegeven gaat het systeem van jaargesprekken uit van een jaarcyclus waarbij aan het begin van die jaarcyclus de afspraken worden gemaakt over de voor de salarisontwikkeling relevante duurzame groei in het functioneren en aan het eind van die jaarcyclus de gemaakte afspraken worden geëvalueerd en beoordeeld. De besluitvorming over de consequenties voor de salarisontwikkeling sluit daarop aan. In het vijfde lid is daarom bepaald dat de salarisverhoging (indien is voldaan aan de gestelde voorwaarden) telkens na in de regel 12 maanden plaatsvindt. De toevoeging 'in de regel' wil zeggen dat een salarisverhoging ook eerder of later dan na 12 maanden kan plaatsvinden. Dat moet wel een uitzondering zijn. Als bijvoorbeeld de ambtenaar tussentijds in een andere functie wordt benoemd kan er aanleiding zijn voordien een afsluitende beoordeling uit te brengen over het functioneren in de oude functie. Daaraan kunnen eventueel ook eerder dan na ommekomst van de periode van 12 maanden consequenties voor het salaris worden verbonden. Omgekeerd kunnen er ook omstandigheden zijn waardoor het onmogelijk is om een verantwoord oordeel te geven over de duurzame groei in het functioneren. Daarvan zal sprake kunnen zijn bij langdurige afwezigheid, bijvoorbeeld wegens ziekte. Het moge duidelijk zijn dat ingeval van afwezigheid gedurende de hele (of nagenoeg de hele) periode van 12 maanden er geen duurzame groei in functioneren kan worden geconstateerd en er dus ook geen grondslag is voor welke salarisverhoging dan ook. Salarisverhoging op grond van artikel C.7 zal in dat geval pas weer aan de orde zijn na afloop van de nieuwe jaarcyclus. Het kan ook voorkomen dat de

ambtenaar een (substantieel) deel van de 12 maanden wel aanwezig is geweest maar die periode te kort is om een verantwoord oordeel te geven over de duurzame groei in het functioneren. In dat geval kan worden besloten een beslissing over een salarisverhoging en de daarvoor noodzakelijke beoordeling te verschuiven naar een later tijdstip dan het einde van de reguliere periode van 12 maanden. In een dergelijk geval kan er aanleiding zijn om op basis van die latere beoordeling, als die positief uitvalt, te bepalen dat de daaraan verbonden salarisverhoging terugwerkt tot aan de datum waarop de normale periode van 12 maanden is verstreken.

De omvang van de salarisverhoging bij duurzame groei in functioneren is niet een volledig vrije keus van de leidinggevende maar is, afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling, 3%, 6% of 1% van het maximumsalaris in de salarisschaal. Het gaat dus om vaste stappen in de salarisschaal. Als een ambtenaar bij aanvang niet op het minimumsalaris is ingepast zal de laatste stap naar het maximumsalaris niet 3%, 6% of 1% kunnen zijn, maar op een lager bedrag uitkomen. Het vierde lid voorziet hierin.

Artikel C.8 Salaris bij deeltijdfuncties

Het salaris wordt bepaald naar evenredigheid van de formele arbeidsduur. Bedraagt de formele arbeidsduur (tijdelijk) 40 uur per week dan is het salaris 40/36 (artikel D.1, vijfde lid).

Artikelen C.9 en C.10 Incidentele beloning van prestaties en extra inzet

Naast de structurele beloning kent het beloningssysteem de variabele beloning. Die kan worden gegeven voor extra prestaties of voor extra inzet van ambtenaren. In het eerste geval gaat het om output. In het tweede geval om beloning van input. Beide beloningsvormen hebben een incidenteel karakter. Naar de aard zal de inputbeloning in belangrijke mate gericht zijn op ambtenaren in de lagere salarisschalen. De outputbeloning komt op alle functieniveaus voor maar zal meer betekenis hebben voor de hogere salarisschalen omdat zij meer bijdragen aan de realisering van de organisatie-doelstelling waarvoor de outputbeloning wordt gegeven. Het geheel aan maatregelen voor variabel belonen heeft daarmee een evenwichtige spreiding over alle functieniveaus.

Bij de outputbeloning, die is geregeld in artikel C.9, zijn uitgangspunten het motiveren, stimuleren en waarderen van ambtenaren om te komen tot extra prestaties door het toekennen van flexibele incidentele beloningselementen. Met de ambtenaar worden in het planningsgesprek afspraken gemaakt over het realiseren van vooraf vastgelegde, concrete en zoveel mogelijk kwantificeerbare werkresultaten op in beginsel het hele werkveld van de ambtenaar. Variabele beloning is een bonus die alleen wordt gegeven bij zeer goede prestaties. Na afloop van de periode waarover in het

planningsgesprek werkresultaten zijn afgesproken worden de behaalde werkresultaten geëvalueerd en beoordeeld. Op basis van de uitgebrachte beoordeling wordt vervolgens een beslissing genomen over de toekenning van een incidentele outputbeloning. Die zal worden toegekend als de werkresultaten waarover in het planningsgesprek afspraken zijn gemaakt, de gestelde eisen in uitzonderlijke mate overtreffen. De besluitvorming over de outputbeloning sluit dus aan op de jaarcyclus van het systeem van jaargesprekken en zal dus telkens na in de regel 12 maanden plaatsvinden. Wat betreft de periode van 12 maanden geldt hetzelfde als wat daarover is opgemerkt ten aanzien van de periodieke salarisverhoging: besluitvorming over een outputbeloning en een daaraan voorafgaande beoordeling kunnen bij uitzondering ook eerder of later dan na 12 maanden plaatsvinden. Korthedshalve wordt verwezen naar de betreffende passage in de toelichting op artikel G.7.

De outputbeloning heeft een incidenteel karakter en is 3% of 7% van het salaris over de periode waarop de beoordeelde werkresultaten betrekking hebben, derhalve in de regel 3% of 7% van het salaris over 12 maanden. Zoals gezegd bedraagt de outputbeloning 3% of 7%. In artikel C.9 is niet nader aangegeven wanneer er 3% of 7% wordt gegeven. Dat is een zaak van lokaal beleid af te spreken met de ondernemingsraad.

Naast de beloning die past bij de jaarcyclus is er bij managers behoefte aan het toekennen van een beloning bij extra inzet of voor het verrichten van niet geplande activiteiten. Artikel C.10 biedt daarvoor de grondslag.

Gedacht kan worden aan gratificaties, theaterbonnen, een diner voor twee, een werkgeversbijdrage in sabbatverlof en andere blijken van waardering voor individuele ambtenaren of voor een team van ambtenaren. Het gaat hier om incidentele beloningen die direct kunnen worden verstrekt (beter bij de vis). De uitwerking in concreet beleid en in de ontwikkeling van instrumenten is een lokale verantwoordelijkheid, af te spreken met de ondernemingsraad.

Artikel C.11 Toelage waarneming andere functie

Op grond van dit artikel heeft de ambtenaar recht op een toelage bij volledige waarneming, gedurende minimaal een maand, van een hoger gewaardeerde functie. De toelage bedraagt per maand 6% van het maximumsalaris in de voor de waargenomen functie geldende salarisschaal en een bedrag naar evenredigheid daarvan over perioden waarin niet een volle maand is waargenomen. Het salaris met de toelage komt daarmee uit op het salaris bij een horizontale inpassing in die hogere salarisschaal, vermeerderd met 2 normale stappen van 3% van het maximumsalaris van die schaal.

Dat leidt ertoe dat de toelage hoger zal zijn naarmate de waargenomen functie zwaarder is. Het betekent voorts dat de toelage niet is gerelateerd aan het salaris in de

eigen functie. Voor alle ambtenaren is de toelage bij volledige waarneming van een functie met een zelfde hoger functieniveau dus dezelfde. Een ambtenaar in bijvoorbeeld functieschaal 10 of functieschaal 11 die een functie op het niveau van functieschaal 12 gedurende een maand volledig waarneemt ontvangt daarvoor een toelage van (€ 4.534,93 x 6%=) € 272,10. Is zijn salaris in schaal 10 € 2.800 dan is de toelage 9,7% van dit salaris. Bij een salaris in schaal 11 van € 3.000 is de toelage 9,1% van zijn salaris.

In andere gevallen van waarneming is er geen recht op een toelage. Als de ambtenaar een hoger gewaardeerde functie slechts gedeeltelijk waarneemt kan hij daarvoor een toelage naar evenredigheid ontvangen. De hoogte daarvan is afhankelijk van de aard en de omvang van de waargenomen werkzaamheden. Er is geen recht op de toelage als de waarneming geen zwaardere functie betreft of (behoudens bijzondere omstandigheden) korter dan een maand duurt. Recht op de toelage bestaat evenmin als de waarneming plaatsvindt vanwege algemeen verlof van een collega (ook al betreft het een hoger gewaardeerde functie), tenzij het gespaard algemeen verlof betreft. Dan gaat het, gelet op artikel 0.10, om algemeen verlof van minimaal 2 maanden. Indien een ambtenaar niet in aanmerking komt voor een waarnemingstoelage kan er onder omstandigheden wel aanleiding zijn om hem een eenmalige beloning te geven op grond van artikel C.10 wegens extra inzet of het verrichten van niet geplande activiteiten.

Artikel C.12 Toelage onregelmatige dienst

Bij de beloning wordt ervan uitgegaan dat de ambtenaar zijn arbeid in de regel verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Als de ambtenaar in opdracht regelmatig of vrij regelmatig op andere tijden doordeweeks of in het weekend of op feestdagen werkt dan heeft hij recht op een toelage op grond van dit artikel. Daarbij gaat het niet om arbeid die in overwerk wordt verricht, dus boven op de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur. In dat geval heeft hij recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel C.20. Bij arbeid op onregelmatige tijden binnen de voor hem geldende arbeidsduur komt de ambtenaar in aanmerking voor een toelage die per uur een percentage bedraagt van zijn uursalaris. Het percentage wordt berekend over ten hoogste het maximumsalaris per uur van salarisschaal 6. De hoogte van het percentage is afhankelijk van het tijdstip dat de onregelmatige dienst wordt verricht. De toelage maakt onderdeel uit van de bezoldiging. Het is mogelijk om voor een groep ambtenaren uit te gaan van een voor ieder gelijk (gemiddeld) uursalaris. Het is ook mogelijk om een vaste maandelijks toelage toe te kennen. Geen recht op de toelage bestaat als de ambtenaar is ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger.

Artikel C.13 Afbouw toelage onregelmatige dienst

De toelage onregelmatige dienst wordt toegekend voor

zolang de ambtenaar die onregelmatige dienst verricht. Als de onregelmatige dienst eindigt of minder wordt dan leidt dat in beginsel tot beëindiging of vermindering van de toelage. Artikel C.13 biedt een voorziening in situaties waarin als gevolg van beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst buiten toedoen van de ambtenaar een blijvende en substantiële inkomensvermindering plaatsvindt en de toelage onregelmatige dienst gedurende een redelijke periode is genoten. De voorziening geldt onder dezelfde voorwaarden ook als de beëindiging of vermindering van de toelage onregelmatige dienst het gevolg is van een medisch advies van de Arbo-dienst, van een vrijwillige benoeming in het kader van de algemene dienst of van vrijstelling van continudienst in de nachturen vanaf 55 jaar. De inkomensdaling moet minimaal 3% zijn en de toelage moet minimaal 2 jaar zijn genoten. In dat geval heeft de ambtenaar recht op een aflopende toelage gedurende minimaal 6 maanden (te weten een kwart van de vereiste minimumperiode van 2 jaar dat de toelage moet zijn genoten) en maximaal 3 jaar.

De toelage onregelmatige dienst wordt in drie gelijke perioden afgebouwd. Als de afbouwperiode 3 jaar is dan ontvangt de ambtenaar het eerste jaar 75%, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%. Verhogingen in de bezoldiging nadien, anders dan ten gevolge van algemene salarisverhogingen, worden daarop in mindering gebracht. In het vierde tot en met zesde lid is dat uitgewerkt. Een voorbeeld ter illustratie. Ambtenaar A heeft een salaris van € 2.000 per maand, zijnde het maximumsalaris in zijn salarisschaal, en een toelage onregelmatige dienst van € 200 per maand. Die € 200 is ook het gemiddelde over de laatste 12 maanden, hetgeen van belang is, omdat die de grondslag vormt voor de aflopende toelage. Als gevolg van een (blijvende) vermindering van de onregelmatige dienst daalt de toelage tot € 100 per maand. Ambtenaar A heeft, gezien de periode dat hij de onregelmatige dienst heeft verricht, aanspraak op een aflopende toelage gedurende de maximumperiode van 3 jaar. De aflopende toelage bedraagt het eerste jaar (€ 200 - € 100 =) € 100 x 75% = € 75 per maand. Het tweede en derde jaar bedraagt zij € 50 resp. € 25 per maand. Als de ambtenaar in het eerste jaar een stap van 3% van het maximumsalaris maakt (= € 60 per maand) op grond van een normaal goede beoordeling dan bedraagt de aflopende toelage in het eerste jaar 75% van € 200 minus € 100 en minus € 60, ofwel € 30 per maand. Vindt er in plaats daarvan een algemene salarisverhoging van 2% plaats dan wordt ook de aflopende toelage met dat percentage verhoogd. Die komt dus uit op € 76,50. Dat gebeurt op grond van het zesde lid op de volgende wijze: (€ 200 x 102% =) € 204 minus (€ 100 x 102% =) € 102 = € 102 x 75% = € 76,50.

Vanaf 60 jaar kan onder voorwaarden een blijvende toelage worden toegekend. Deze bedraagt steeds 100%. Is er voordien een aflopende toelage toegekend die nog voortduurt op de 60-jarige leeftijd dan wordt die

aflopende toelage op het dan geldende niveau omgezet in een blijvende toelage. Als de aflopende toelage op dat moment 50% bedraagt dan bedraagt ook de blijvende toelage vanaf 60 jaar 50%. Zowel de aflopende toelage als de blijvende toelage op grond van dit artikel maken onderdeel uit van de bezoldiging.

Artikel C.14 Arbeidsmarkttoelage en bindingspremie

Om kwalitatief goed en gemotiveerd personeel te hebben en te houden is het voor de provincie 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. Zoals hierboven al geconstateerd vormt de marktwaarde een van de vier grondslagen van het beloningssysteem. Die marktwaarde vindt zijn vertaling in het generieke salarisniveau. Soms zijn er specifieke voorzieningen nodig om de arbeidsmarktpositie te verbeteren.

In de beloningssfeer kan daarbij worden gedacht aan de toekenning van een arbeidsmarkttoelage of een bindingspremie. Die voorzieningen zijn opgenomen in artikel C.14. 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 ambtenaren die door gedeputeerde staten is aangewezen. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties in het Georganiseerd Overleg. Artikel C.14 biedt daarnaast de ruimte voor individueel maatwerk. Ook aan een individuele ambtenaar kan, als daartoe op grond van arbeidsmarkt-overwegingen 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 ambtenaar korter blijft krijgt hij in beginsel niets. De periode waarvoor de ambtenaar zich bindt moet, om in aanmerking te komen voor een bindingspremie, ten minste 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 maximumsalaris van de naast hogere salarisschaal. Een soortgelijke maximering geldt ook voor de bindingspremie.

Aan de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie kunnen gedeputeerde staten nadere voorwaarden verbinden. Daartoe kunnen ze 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 ambtenaar buiten zijn schuld niet aan alle nadere voorwaarden heeft kunnen voldoen.

Artikel C.15 Toelage op andere gronden

De artikelen C.11 t/m C.14 geven een opsomming van toelagen die kunnen worden verstrekt. Artikel C.15 is een kapstokbepaling die het mogelijk maakt om ook op andere gronden een toelage toe te kennen. Dat kan zowel een toelage aan een individuele ambtenaar zijn als aan een groep van ambtenaren. In het laatste geval stellen gedeputeerde staten daarvoor een regeling vast. Daarover maken zij afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg. Te denken valt hier aan een toelage P.M. (inconvenienten, bereikbaarheidsdiensten). Een persoonlijke toelage op grond van het (goede) functioneren van de ambtenaar (functioneringstoelage) is op grond van dit artikel uiteraard niet mogelijk. Daarvoor biedt het in de artikelen C.4 t/m C. 7, C.9 en C.10 uitgewerkte beloningssysteem immers een uitputtende voorziening.

Artikel C.16 Vakantie-uitkering

De ambtenaar heeft aanspraak op een vakantie-uitkering van 8% van de bezoldiging. Deze vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald, in de maand mei, over de 12 voorafgaande maanden (juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met mei van het betreffende kalenderjaar).

Als een ambtenaar met ontslag gaat wordt de vakantie-uitkering bij het ontslag uitbetaald. Onder ontslag worden hier mede begrepen het einde van een dienstverband voor bepaalde tijd en overlijden.

De vakantie-uitkering wordt alleen berekend over bezoldiging die ook daadwerkelijk is genoten. Het kan zijn dat de ambtenaar in de betreffende 12 maanden slechts een gedeelte van zijn bezoldiging heeft genoten wegens verleend verlof, in verband met non-activiteit, bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing. Dat werkt dus door in de vakantie-uitkering. De ambtenaar krijgt natuurlijk ook navenant minder vakantie-uitkering als hij in de loop van de 12 maanden in of uit dienst is getreden. Heeft een ambtenaar bij ongeschiktheid zijn arbeid wegens ziekte te verrichten recht OP doorbetaling van zijn bezoldiging dan heeft hij over de doorbetaalde bezoldiging uiteraard ook recht op vakantie-uitkering. Heeft de ambtenaar een WAO-uitkering en ontvangt hij op grond van de krachtens

artikel E.8 vastgestelde Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan krijgt hij een vakantie-uitkering ter grootte van 8% van die bovenwettelijke arbeidsongeschiktheids-uitkering. Dat laatste is geregeld in artikel 13 van genoemde Uitvoeringsregeling. Er geldt een minimumbedrag voor de vakantie-uitkering. De hoogte daarvan is gekoppeld aan de algemene salarisontwikkeling. De vakantie-uitkering is geen bezoldiging, maar is wel onderdeel van de pensioengrondslag.

Artikel C.17 Eindejaarsuitkering

De ambtenaar heeft aanspraak op een eindejaarsuitkering van 4,5% van het salaris. Deze eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar betaald, in de maand december, over de maanden januari tot en met december. Als een ambtenaar met ontslag gaat wordt de eindejaarsuitkering bij het ontslag uitbetaald. Onder ontslag worden hier mede begrepen het einde van een dienstverband voor bepaalde tijd en overlijden. De eindejaarsuitkering wordt alleen berekend over het salaris dat ook daadwerkelijk is genoten. Het kan zijn dat de ambtenaar in de betreffende 12 maanden slechts een gedeelte van zijn salaris heeft genoten wegens verleend verlof, in verband met non-activiteit, bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing. Dat werkt dus door in de eindejaarsuitkering. De ambtenaar krijgt natuurlijk ook navenant minder eindejaarsuitkering als hij in de loop van het jaar in of uit dienst is getreden. Heeft een ambtenaar bij ongeschiktheid zijn arbeid wegens ziekte te verrichten recht op doorbetaling van zijn bezoldiging dan heeft hij over het doorbetaalde salaris uiteraard ook recht op eindejaarsuitkering. Heeft de ambtenaar een WAO-uitkering en ontvangt hij op grond van de krachtens artikel E.8 vastgestelde Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan krijgt hij een eindejaarsuitkering ter grootte van 4,5% van die bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dat laatste is geregeld in artikel 13 van genoemde Uitvoeringsregeling. De eindejaarsuitkering is geen bezoldiging, maar is wel onderdeel van de pensioengrondslag.

Artikel C.18 Eenmalige uitkering

In het kader van de CAO-onderhandelingen in het SPA worden soms ook afspraken gemaakt over een eenmalige uitkering voor het provinciepersoneel. Artikel C.18 biedt hiervoor de grondslag in de CAP.

Artikel C.20 Vergoeding voor overwerk

Aan de ambtenaar kan een vergoeding voor overwerk worden toegekend. Wat onder overwerk wordt verstaan is vastgelegd in het tweede lid. Het moet wel gaan om overwerk dat de ambtenaar is opgedragen. Van overwerkvergoeding zijn uitgesloten ambtenaren in de salarisschalen 11 en hoger.

Op grond van het tiende lid kan aan deze hoger betaalden in bijzondere omstandigheden wel een bijzondere vergoeding worden verstrekt. De overwerkvergoeding bestaat uit verlof voor de duur van het overwerk en een toeslag in geld, uitgedrukt in een percentage van het salaris. Als het dienstbelang zich tegen vergoeding in tijd verzet wordt de overwerkvergoeding geheel in geld uitbetaald.

De toeslag is afhankelijk van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht en varieert van 25% voor overwerk op doordeweekse dagen tussen 6 en 20 uur tot 100% op zon- en feestdagen. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen deeltijders en voltijdwerkers. De overwerkvergoeding is geen onderdeel van de bezoldiging. Het is mogelijk voor een groep ambtenaren die samen gelijktijdig overwerk verricht een gelijke overwerkvergoeding toe te kennen, ook al worden zij verschillend bezoldigd en vervullen zij verschillende functies. Ook is het mogelijk aan een ambtenaar een vaste vergoeding te verstrekken als hij regelmatig overwerk verricht.

Ter uitvoering van dit artikel kunnen gedeputeerde staten nadere regels vaststellen. Zij kunnen zo nodig in bijzondere gevallen een regeling treffen die dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel C.21 Vergoeding voor andere extra diensten dan overwerk

Het kan voorkomen dat een ambtenaar extra diensten verricht die niet zijn verdisconteerd in de bezoldiging (of geacht kunnen worden daarin te zijn verdisconteerd). Overwerk is daarvan een voorbeeld. In dat geval kan er reden zijn daarvoor een specifieke vergoeding te verstrekken.

Voor het overwerk is dat geregeld in artikel C.20. Te denken valt daarnaast aan bereikbaarheidsdiensten, gladheidbestrijding, rampenbestrijding, bedrijfshulpverlening. Daarvoor kunnen gedeputeerde staten een vergoedingsregeling vaststellen. Over deze regeling maken zij afspraken met de vakorganisaties van overheidspersoneel in het Georganiseerd Overleg.

Artikel VII

De nieuwe toelichting op artikel D.4 luidt als volgt.

Artikel D.4 Bijzondere bepalingen ten aanzien van de werktijd van oudere ambtenaren

Eerste lid: P.M. Gereserveerd voor regelingen van werktijdvermindering voor oudere ambtenaren).

Tweede lid: Dit lid bevat een (ongeclausuleerd) recht voor de oudere ambtenaar (vanaf de leeftijd van 55 jaar) om te worden vrijgesteld van continudiensten in de nachturen.

Betrokkene heeft in dat geval recht op de afbouwregeling toelage onregelmatige dienst die is opgenomen in artikel C.13.

Artikel VIII

De bijlage 2, bedoeld in artikel C.4, eerste lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden-regeling Provincies luidt als volgt.

Salarisgebouw provincies en minimumvakantie-uitkering per 1 januari 2005

Schaal 1		Schaal 10	
Maximum	1.570,51	Maximum	3.403,27
Minimum (79% van het maximum)	1.240,70	Minimum (70% van het maximum)	2.382,29
Schaal 2		Schaal 11	
Maximum	1.731,91	Maximum	3.978,96
Minimum (79% van het maximum)	1.368,21	Minimum (70% van het maximum)	2.785,27
Schaal 3		Schaal 12	
Maximum	1.890,23	Maximum	4.534,93
Minimum (70% van het maximum)	1.323,16	Minimum (70% van het maximum)	3.174,45
Schaal 4		Schaal 13	
Maximum	1.992,94	Maximum	4.924,52
Minimum (70% van het maximum)	1.394,99	Minimum (70% van het maximum)	3.447,16
Schaal 5		Schaal 14	
Maximum	2.095,58	Maximum	5.579,95
Minimum (70% van het maximum)	1.466,90	Minimum (70% van het maximum)	3.905,97
Schaal 6		Schaal 15	
Maximum	2.195,38	Maximum	6.137,06
Minimum (70 van het maximum)	1.536,77	Minimum (70% van het maximum)	4.295,94
Schaal 7		Schaal 16	
Maximum	2.422,02	Maximum	6.750,70
Minimum (70% van het maximum)	1.695,41	Minimum (70% van het maximum)	4.725,49
Schaal 8		Schaal 17	
Maximum	2.743,01	Maximum	7.425,06
Minimum (70% van het maximum)	1.920,10	Minimum (70% van het maximum)	5.197,54
Schaal 9		Schaal 18	
Maximum	3.103,93	Maximum	8.167,27
Minimum (70% van het maximum)	2.172,75	Minimum (70% van het maximum)	5.717,09

64

Toelichting

Alle salarisbedragen zijn uitgedrukt in euro's. Het zijn maandbedragen die gelden bij een 36-urige werkweek. Bij een formele arbeidsduur van minder (of meer) uren per week worden de bedragen naar evenredigheid bepaald.

De ambtenaar kan in beginsel op elk salarisbedrag binnen de bandbreedte van de salarisschaal worden ingepast. Dat zal zich kunnen voordoen bij indiensttreding of bij benoeming in een andere functie, ook als dat niet leidt tot een andere salarisschaal. Eenmaal ingepast in de schaal gaat de groei in de schaal met vaste stappen van 3% van het maximum (bij normaal goede beoordeling), van 6% van het maximum (bij een zeer goede beoordeling) dan wel van 1% van het maximum in het eerste jaar resp. 0% in het tweede jaar (bij een matige resp. slechte beoordeling). Uitgaande van de noodzakelijke ingroeitijd (bij een normale ontwikkeling) bedraagt het aantal stappen (van 3%) van minimum tot maximum zeven in de schalen 1 en 2 en tien in de schalen 3 tot en met 18.

Artikel IX

De minimumvakantie-uitkering, bedoeld in artikel C.16, tweede lid, van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies bedraagt per 1 januari 2005 bij een volledige functie € 135,70 bruto per maand.

Artikel X

Dit besluit treedt in werking een dag na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst en gaat in op 1 januari 2005.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

H.C.J.L. Borghouts, voorzitter.

H.W.M. Oppenhuis de Jong, provinciesecretaris.

Uitgegeven op 22 december 2004

De Provinciesecretaris van Noord-Holland.

Toelichting

Artikel I

Artikel I bevat de aanpassing van een aantal begripsdefinities in de CAP als gevolg van de invoering van het nieuwe hoofdstuk C Bezoldiging.

Het grootste gedeelte van dit artikel wordt ingenomen door voornoemd nieuwe hoofdstuk Bezoldiging.

Daarnaast bevat artikel I een tweetal wijzigingen elders in de CAP, t.w. de artikelen D.4 en H.5, welke wijzigingen eveneens voortvloeien uit de invoering van het onderhavige bezoldigingshoofdstuk.

Artikel II (sectoraal overgangsrecht)

In de CAO provincies 2002/2003 zijn afspraken gemaakt over de salarisinpassing op de datum van invoering van het nieuwe beloningssysteem. Daarvoor gelden de volgende regels:

- Inpassing in de nieuwe salarisschaal die bij de functie hoort (functieschaal). Daarbij maakt het niet uit of men voordien in een hogere schaal zat (bijv. uitloopschaal). Indien men in de aanloopschaal zat is inpassing in de (voorliggende) aanloopschaal alleen mogelijk als men aan de nieuwe criteria voor plaatsing in de aanloopschaal voldoet. Anders komt men direct in de functieschaal.
- Horizontale inpassing op het salaris waarop bij invoering van het nieuwe systeem op grond van de oude regels aanspraak bestaat. Dus bijv. rekening houden met de periodiek waarop krachtens bestaande regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat zodat geen anciënniteit verloren gaat. Een hogere functiewaardering of indeling in een salarisschaal met een hoger maximum leidt niet tot een hoger salaris.
- Als het salaris waarop op grond van oude regels aanspraak bestaat ligt binnen de bandbreedte van de nieuwe salarisschaal zijn er geen problemen. Er zijn geen vaste salarisbedragen in de nieuwe salarisschalen zodat betrokkene op exact hetzelfde bedrag kan worden ingeschaald.
- In alle gevallen waarin het salarisbedrag waarop op grond van de oude regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat, ligt boven het maximum van de nieuwe salarisschaal, wordt betrokkene ingepast op het maximum van de nieuwe schaal en ontvangt hij daarbovenop een garantie-toelage ter grootte van het verschil. Voor de toepassing van de regels (bijv. voor de eindejaarsuitkering) wordt de garantietoelage als salaris aangemerkt (en is daarmee onderdeel van het bredere begrip bezoldiging).
- Als het salarisbedrag waarop op grond van de oude regels op de invoeringsdatum aanspraak bestaat, ligt onder het minimum van de nieuwe salarisschaal, wordt betrokkene ingepast op het

minimum van de nieuwe schaal. Dat kan spelen ingeval de functiewaardering hoger uitkomt en betrokkene nog onder in de lagere schaal was ingepast. Het kan ook aan de orde zijn als betrokkene was ingepast op één van de jeugdsalarissen die komen te vervallen.

- Voor hen die nog zitten in de wachttijd van de dienstjuitloop (schalen 1 tot en met 5) geldt het volgende. Men hoeft vanaf de invoeringsdatum nooit langer dan één jaar te wachten op de dienstjuitloop. Als dus van de wachttijd op de invoeringsdatum meer dan één jaar is verstreken, vindt inpassing per die datum direct plaats op het salaris van de dienstjuitloop, als aan de criteria daarvoor is voldaan. Voor zolang die wachttijd van één jaar niet is verstreken, wordt ingepast op het oude salaris.

Deze inpassingsregels zijn opgenomen in artikel 11, eerste t/m vierde lid. Leidend beginsel is daarbij dat het oude salaris wordt gegarandeerd. Er zijn in de CAO provincies 2002/2003 ook afspraken gemaakt over garanties van perspectieven in de oude salarisschaal en over garanties van perspectieven op de uitloop als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Deze garanties zijn terug te vinden in het vijfde en zesde lid van artikel 11. Ter verduidelijking nog het volgende. Als het nieuwe maximumsalaris lager is dan het oude kan het oude maximum volgens de nieuwe regels in stappen van 3% worden bereikt. Dat zou ertoe kunnen leiden dat het oude maximumsalaris later wordt bereikt dan op grond van de oude regeling. In het vijfde lid is daarom geregeld dat het oude maximum bij normaal functioneren nooit later wordt bereikt dan onder de oude regeling. Voor de toepassing van deze garantie wordt het oude maximumsalaris geïndexeerd.

Er is geen sectoraal overgangsrecht in verband met de in de paragrafen 4, 5 en 6 van hoofdstuk C van de CAP geregelde harmonisatie van de toelagen, uitkeringen en vergoedingen. In het SPA is wel overeengekomen dat er in de afzonderlijke provincies met de bonden in het Georganiseerd Overleg afspraken kunnen worden gemaakt over lokaal overgangsrecht in verband met de harmonisatie van de toelage onregelmatige dienst en de afbouw toelage onregelmatige dienst. Verder geldt in verband met de harmonisatie van de toelagen, uitkeringen en vergoedingen nog het volgende:

- Bestaande (gunstiger of ongunstiger) individuele afspraken blijven overeind. Dat geldt bijvoorbeeld voor de waarnemingstoelage, de arbeidsmarkttoelage en de bindingspremie.
- Wat betreft de overwerkvergoeding kan, als de harmonisatie leidt tot kennelijk onredelijke uitkomsten, een beroep worden gedaan op de bestaande hardheidsclausule van artikel A.4 van de CAP.

Artikel III (lokaal overgangsrecht)

In deze overgangsbepalingen is vastgelegd dat de schalen 8, 11 en 13 van het per 1 januari 2005 ingetrokken Salarisreglement Noord-Holland qua opbouw en bedragen gehandhaafd blijven. Dit is nodig omdat er als gevolg van het nieuwe functiewaarderingssysteem salarisgaranties moeten worden gegeven op (de maximumsalarissen van) deze schalen. Teneinde de oude perspectieven te kunnen blijven garanderen is tevens bepaald dat de bedragen worden aangepast aan algemene salarismaatregelen.

Voor de brug- en sluiswachters is de berekeningsformule voor het uurloon gehandhaafd.

Artikel IV (intrekking regelingen)

In dit artikel staan de Noord-Hollandse regelingen en circulaires die als gevolg van de inwerkingtreding van de sectorale bezoldigingsregeling c.a. geen bestaansrecht meer hebben en derhalve per 1 januari 2005 zijn ingetrokken.

Artikel V

Dit betreft een aanpassing van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. De artikelen C.16 en C.17 van de CAP, betrekking hebbende op de vakantie- en eindejaarsuitkering, zijn hiermee ook van toepassing op degene die een bovenwettelijke uitkering geniet op grond van genoemde uitvoeringsregeling.

Artikel VI, VII

Deze artikelen bevatten de respectieve toelichtingen op het nieuwe hoofdstuk Bezoldiging en artikel D.4.

Artikel VIII

Artikel VIII bevat de bijlage 2 van de CAP, waarin het nieuwe salarisgebouw, behorende bij de bezoldigingsregeling is opgenomen.

Artikel IX

In dit artikel is vastgelegd het nieuwe minimumbedrag voor de vakantie-uitkering ingaande 1 januari 2005.

Artikel X

Artikel X bevat de datum van inwerkingtreding van het besluit, t.w. 1 januari 2005.

Afdeling: P&O

Contactpersoon: R.G. Laverman (tel. 023-5144385)

Categorie: interne regelingen