



College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Brief aan de leden  
T.a.v. het college en de raad



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

betreft  
Nieuw hoofdstuk 3 CAR

ons kenmerk  
ECWGO/U201500965

datum  
5 juni 2015

Lbr: 15/046

CvA/LOGA 15/09

### Samenvatting

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk in de CAR, dat op 1 januari 2016 in werking treedt.

De tekst van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR is op 15 juli 2014 vastgesteld en als bijlage meegezonden met een van de LOGA brieven van 2 oktober 2014<sup>1</sup>.

In de bijlage bij deze brief staat een nieuwe versie van hoofdstuk 3, waarvan de tekst op enkele nader genoemde onderdelen is gewijzigd ten opzichte van de versie in de LOGA brief van 2 oktober 2015. Daarnaast zijn de artikelen nu ook van een toelichting voorzien.

In de brief wordt nader ingegaan op o.a. de doelstelling van het nieuwe hoofdstuk 3, de regelruimte op lokaal niveau en hoe overige betalingen aan ambtenaren zich verhouden tot het standaardkarakter van het nieuwe beloningshoofdstuk.

---

<sup>1</sup> CvA/LOGA 14/03 (ECWGO/U201401849).

College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

## Aan de leden



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft  
Nieuw hoofdstuk 3 CAR

ons kenmerk  
ECWGO/U201500965  
Lbr: 15/046  
CvA/LOGA 15/09

datum

5 juni 2015

Geacht college en gemeenteraad,

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk in de CAR, dat op 1 januari 2016 in werking treedt.

De tekst van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR is op 15 juli 2014 vastgesteld en als bijlage meegezonden met een van de LOGA brieven van 2 oktober 2014<sup>2</sup>.

In de bijlage bij deze brief staat een nieuwe versie van hoofdstuk 3, waarvan de tekst op enkele onderdelen is gewijzigd ten opzichte van de versie in de LOGA brief van 2 oktober 2014.

De wijzigingen van de tekst betreffen:

de verruiming van het begrip 'achterblijvende partner' in artikel 1:1;

aanvulling van artikel 3:4 lid onder c (promotie);

inkorting van de eerder al vastgestelde toelichting bij artikel 3:5;

wijziging van de al eerder vastgestelde toelichting bij artikel 3:15;

ruimer toepassingsbereik van de toelage in artikel 3:17; naast BHV ook EHBO, interventie- en anti-agressieteams;

toevoegen artikel 3:18a (eindejaarsuitkering) in verband met verschuiven invoeringsdatum IKB;

---

<sup>2</sup> CvA/LOGA 14/03 (ECWGO/U201401849).

wijziging van artikel 3;19 lid 3 (schrappen FPU)  
en verder nog enkele tekstuele aanpassingen die geen inhoudelijke betekenis hebben.  
De artikelen zijn nu ook van een toelichting voorzien.

Invoering van een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk heeft ook gevolgen voor de andere hoofdstukken van de CAR-UWO. In de tweede helft van 2015 zal in het LOGA een gereviseerde tekst van de CAR-UWO met bijbehorende toelichting worden vastgesteld, waarin oude begrippen zijn vervangen door nieuwe en verwijzingen zijn aangepast aan de nieuwe situatie. Deze nieuwe tekst zal, met als ingangsdatum 1 januari 2016, lokaal door het college of dagelijks bestuur moeten worden vastgesteld.

### **Doelstelling.**

De doelen die met het nieuwe beloningshoofdstuk worden gediend zijn, vereenvoudiging, harmonisering en modernisering.

De belangrijkste veranderingen betreffen:

Het integreren van de lokale bezoldigingsverordening in hoofdstuk 3 van de CAR;

Het niet langer hanteren van het begrip bezoldiging; en

Het laten vervallen van gedetailleerde aanwijzingen voor de uitvoering.

In het nieuwe begrip 'salaristoelagen' worden de toelagen opgesomd, die samen met het salaris tot 1 januari 2016 de oude 'bezoldiging' vormden. Met de introductie van 'salaristoelagen', kon afscheid worden genomen van het begrip 'bezoldiging', zonder dat de daaraan verbonden rechten en verplichtingen teniet zijn gegaan.

De nieuwe begrippen die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn in artikel 1:1 CAR nader omschreven.

In de inleiding bij dit vernieuwde hoofdstuk, wordt gesteld dat gemeenten vrij zijn in de keuze van een functiewaarderingssysteem aan de hand waarvan de functies binnen hun organisaties worden beschreven. LOGA-partijen maken van de gelegenheid gebruik om er op te wijzen dat een brede toepassing van het sectorale functiewaarderingssysteem HR21, de harmonisering van de in dit hoofdstuk geregelde arbeidsvoorwaarden ten goede komt, en daarmee de arbeidsmobiliteit van de in de gemeentelijke sector werkzame personen.

De bepaling over het (moment van) uitbetalen van het salaris (artikel 3:2 lid 2) beoogt niet de huidige situatie te veranderen.

### **Reikwijdte.**

De vraag of het nieuwe hoofdstuk 3 CAR ook van toepassing wordt op de brandweeronderdelen van de veiligheidsregio's, is voorgelegd aan het arbeidsvoorwaardenoverleg voor de brandweer (LOBA). De uitkomsten van dit overleg zullen afzonderlijk worden gecommuniceerd.

Met ingang van 1 januari 2016 komt de oude salarisregeling die gold tot 1 april 1996, voor iedereen te vervallen. De enkele ambtenaren waarop deze regeling nog van toepassing is, moeten uiterlijk per 1 januari 2016 worden ingepast in de nieuwe salarisstructuur.

### **Uitzonderingen.**

Na de publicatie van de eerste versie van het nieuwe hoofdstuk 3, hebben LOGA-partijen van verschillende kanten berichten ontvangen die er op wijzen dat integrale invoering negatief uitwerkt voor de groep artsen in dienst van GGD en GHOR. Daardoor gaat de beloning van deze artsen substantieel 'uit de pas lopen' ten opzichte van de beloning van artsen in vergelijkbare functies in andere sectoren van de gezondheidszorg. Dit effect is een gevolg van het aftoppen van de toelage beschikbaarheidsdienst op het maximum van salarisschaal 7 en het niet uitbetalen van overwerk bij functies die zijn ingeschaald in salarisschaal 11 en hoger.

Van een soortgelijke situatie is sprake rond het zogenaamde 'crispiket'; beschikbaarheidsdiensten die door zowel medewerkers van gemeenten als veiligheidsregio's worden vervuld. Deze worden in veel gevallen vergoed overeenkomstig de veel hogere vergoeding piketdienst voor de beroepsbrandweer (hoofdstuk 20 CAR).

LOGA-partijen realiseren zich dat de verschillen in sommige gevallen zo groot (kunnen) zijn, dat als gevolg daarvan bezettingsproblemen kunnen gaan ontstaan. Gegeven het feit dat eenvoudige oplossingen voor dit probleem op dit moment niet voor handen zijn, hebben LOGA-partijen besloten om de toelageregelingen voor beschikbaarheidsdiensten (artikel 3:13) en overwerk (artikel 3:18) in hoofdstuk 3 uitsluitend in de hierboven genoemde gevallen niet dwingend op te leggen.

### **Kan- en bandbreedtebepalingen.**

Het nieuwe hoofdstuk 3 heeft een standaardkarakter, hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Hoofdstuk 3 bevat een limitatieve opsomming van beloningselementen.

Alleen ten aanzien van die onderdelen waarbij in de tekst van dit hoofdstuk is bepaald dat het college iets 'kan', heeft het college regelruimte. Daarbij gaat het zowel om de zogenaamde 'kanbepalingen', als de lokale invulling van een op centraal niveau afgesproken bandbreedte.

Bij de kanbepalingen (artikelen 3:14, 3:15, 3:20 en 3:22) heeft het college de vrijheid om de betreffende arbeidsvoorwaarde wel of niet toe te passen, en als dat het geval is, vast te stellen onder welke voorwaarden en op welke wijze dat gebeurt. Dit betekent dat de ambtenaar aan deze bepalingen, zonder aanvullende besluitvorming van het college geen rechten kan ontleen.

Daarnaast bevat dit hoofdstuk 'bandbreedtebepalingen', waar de ambtenaar - die aan de voorwaarden voldoet - wél rechten aan kan ontleen. Ten aanzien van de bandbreedtebepalingen

hebben LOGA-partijen een bandbreedte afgesproken, die op lokaal niveau nader kan worden ingevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 3:8 met betrekking tot de functioneringstoelage geregeld dat deze maximaal 10% van het salaris bedraagt en voor een periode van maximaal een jaar wordt toegekend. Deze twee indicatoren voor de omvang van de functioneringstoelage, bepalen de 'bandbreedte' die in het lokale beloningsbeleid nader kunnen worden ingevuld.

### **Vergoedingen en attenties.**

Gegeven de limitatieve opsomming van beloningselementen in het nieuwe hoofdstuk 3 én het feit dat daarin ook de vergoedingsregelingen voor dienstreizen en het woon-werkverkeer zijn opgenomen, ontvingen wij na publicatie van de eerste versie vragen over attenties en onkostenvergoedingen.

Daarbij ging het met name om de vraag of het naast de in hoofdstuk 3 genoemde beloningselementen (nog langer) is toegestaan om:

- a.) bij bepaalde gelegenheden als jubileum, huwelijk of pensionering of kerst een attentie te geven ;
- b.) aan ambtenaren onkostenvergoedingen uit te betalen.

Bij attenties gaat het om zaken als een bloemetje, een cadeau(bon), een (budget voor een) diner of kerstpakket. Deze worden onverplicht gegeven bij bepaalde feestelijke gebeurtenissen. Met name door het onverplichte karakter en het feit dat er geen (bedongen) tegenprestatie tegenover staat, onderscheiden attenties zich van de in hoofdstuk 3 genoemde beloningselementen en kunnen ze dus ook in toekomst aan medewerkers worden verstrekt. Hiervan moeten worden onderscheiden de 'attenties' die met het oog op een bepaalde tegenprestatie worden verstrekt, zoals bijvoorbeeld de jaarlijks VVV-bon voor uitsluitend de EHBO-ers binnen de organisatie. Deze behoren wel tot de beloning.

Bij onkostenvergoedingen gaat het om een (gedeeltelijke) vergoeding van kosten die de ambtenaar met toestemming van de werkgever heeft gemaakt of gaat maken. Naast de kosten die de ambtenaar ten behoeve van zijn werk maakt, kan het daarbij ook gaan om kosten die op grond van het personeelsbeleid (inclusief vitaliteits- en/of arbobeleid) van de werkgever voor vergoeding in aanmerking komen. Voorbeelden daarvan zijn een (gedeeltelijke vergoeding van een) abonnement op de sportschool, een cursus gezond koken of de cursus 'pensioen in zicht'. Ook in deze gevallen gaat het niet om bedongen tegenprestaties voor de arbeid en kunnen deze vergoedingen buiten hoofdstuk 3 worden toegekend.

### **Gemeentelijk beloningsbeleid.**

Naast de nieuwe kan- en bandbreedtebepalingen kennen gemeenten nu al beleidsregels in hun bezoldigingsverordeningen met betrekking tot de toepassing van de daarin opgenomen bepalingen. Voorbeelden daarvan zijn afspraken over de periode gedurende welke een ambtenaar die nog niet aan de functie-eisen voldoet in een schaal lager dan de functieschaal kan

worden ingedeeld, of de afspraak dat een functioneringstoelage alleen kan worden toegekend na een beoordeling van de ambtenaar.

LOGA-partijen zijn overeengekomen dat de bestaande lokale beleidsregels rond de toepassing van arbeidsvoorwaardelijke regelingen, die kunnen blijven bestaan omdat ze ook van toepassing zijn in de situatie vanaf 1 januari 2016, zoveel mogelijk dienen te worden gehandhaafd.

Besluiten over het toepassen van 'kan-bepalingen' en de nadere invulling van de 'bandbreedte-bepalingen', vormen samen met de bestaande beleidsregels rond beloning, het (toekomstige) beloningsbeleid van de gemeente(lijke organisatie).

Over de wijze waarop en in welke vorm het beloningsbeleid wordt vastgelegd worden op lokaal niveau afspraken gemaakt. Het zelfde geldt voor nieuwe of aanvullende afspraken over het gemeentelijk beloningsbeleid. Deze laatste zijn voorbehouden aan overleg en overeenstemming in het lokale GO.

### **Overgangsrecht.**

De invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 heeft geen bezuinigingsdoelstelling. Invoering van gelijke arbeidsvoorwaarden in de hele sector zal echter onvermijdelijk tot gevolg hebben dat in sommige gemeenten individuele medewerkers er op achteruitgaan als er geen aanvullende afspraken worden gemaakt. Om een ongerechtvaardigde inkomensachteruitgang van zittende medewerkers te voorkomen, hebben LOGA partijen overgangsrecht vastgesteld. Dit overgangsrecht is vastgelegd in het cao-akkoord en moet ook (tijdelijk) in de rechtspositieregeling worden opgenomen omdat medewerkers er rechten aan kunnen ontleen.

Op basis van de eerste ervaringen met het overgangsrecht worden nu in het LOGA nog een aantal zaken besproken, die meer uitvoerbare alternatieven kunnen bieden voor de rekenmethodiek uit het overgangsrecht. Het LOGA stelt deze naar verwachting eind juni definitief vast. Daarna volgt dan een tweede LOGA brief over de implementatie van hoofdstuk 3.

### **Datum inwerkingtreding.**

De wijzigingen in de CAR treden met ingang van 1 januari 2016 in werking.

### **Rechtskrachtbepaling.**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

**Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.**

**Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.**

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Hoogachtend,  
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.

**Bijlage CAR teksten**

- A. Aan artikel 1:1 worden de volgende begripsomschrijvingen toegevoegd op alfabetische volgorde met vernummering van de overige begripsomschrijvingen:

salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur;

salaristoelagen: daartoe worden gerekend de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de ambtenaar zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend;

functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;

periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;

salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij hoofdstuk 3;

achterblijvende partner: weduwe, weduwnaar, geregistreerd partner van de overleden ambtenaar, of de ongehuwde partner die een samenlevingscontract had met de overleden ambtenaar;

functie: het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1;

- In artikel 1:1 worden de begripsomschrijvingen 'betrekking', 'functioneringstoelage' en 'waarnemingstoelage' geschrapt en wordt het begrip 'overwerk' als volgt gewijzigd:

overwerk: werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht boven de feitelijke arbeidsduur per week;

- B. Hoofdstuk 3 wordt, inclusief titel en toelichting, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

**HOOFDSTUK 3 SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN**

De toelichting aan het begin van het hoofdstuk luidt als volgt:

**PREAMBULE**

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 hebben partijen in het LOGA afspraken gemaakt over een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk, dat in werking is getreden op 1 januari 2016. De belangrijkste veranderingen waartoe het LOGA heeft besloten zijn:  
 Het integreren van de lokale bezoldigingsverordening in hoofdstuk 3 van de CAR;  
 Het niet langer hanteren van het begrip bezoldiging; en  
 Het laten vervallen van gedetailleerde aanwijzingen voor de uitvoering.



In het nieuwe begrip 'salaristoelagen' worden de toelagen opgesomd, die samen met het salaris tot 1 januari 2016 de oude 'bezoldiging' vormden. Met de introductie van 'salaristoelagen', kon afscheid worden genomen van het begrip 'bezoldiging', zonder dat de daaraan verbonden rechten en verplichtingen teniet zijn gegaan.

De begrippen die in dit hoofdstuk worden gebruikt, zijn in artikel 1:1 nader omschreven.

Dit hoofdstuk heeft een standaardkarakter, hetgeen betekent dat afwijkingen ten nadele of ten gunste van de ambtenaar niet zijn toegestaan. Hoofdstuk 3 bevat een limitatieve opsomming van beloningselementen. Alleen ten aanzien van die onderdelen waarbij in de tekst van dit hoofdstuk is bepaald dat het college iets 'kan', heeft het college regelruimte. Daarbij gaat het zowel om de zogenaamde 'kan-bepalingen', als de lokale invulling van een op centraal niveau afgesproken 'bandbreedte'.

Bij de kan-bepalingen (artikelen 3:14, 3:15, 3:20 en 3:22) heeft het college de vrijheid om de betreffende arbeidsvoorwaarde al dan niet toe te passen (de ambtenaar kan er dus niet zondermeer rechten aan ontlenen) en áls dat het geval is, op welke wijze dat gebeurt. Daarnaast bevat dit hoofdstuk 'bandbreedte-bepalingen', waar de ambtenaar wél rechten aan kan ontlenen. Ten aanzien van de bandbreedte-bepalingen hebben LOGA-partijen een bandbreedte afgesproken, die op lokaal niveau nader kan worden ingevuld. Zo is bijvoorbeeld in artikel 3:8 met betrekking tot de functioneringstoelage geregeld dat deze maximaal 10% van het salaris bedraagt en voor een periode van maximaal een jaar wordt toegekend. Deze twee indicatoren voor de omvang van de functioneringstoelage, bepalen de 'bandbreedte' die in het lokale beloningsbeleid nader kunnen worden ingevuld.

De keuze voor het toepassen van 'kan bepalingen' en de nadere invulling van de 'bandbreedte bepalingen', vormen samen met de bestaande beleidsregels met betrekking tot de uitvoering van de bepalingen in dit hoofdstuk, het beloningsbeleid van de gemeente(lijke organisatie). Afspraken over het beloningsbeleid worden op werkgeversniveau gemaakt. Deze afspraken behoeven de instemming van het lokale Georganiseerd Overleg (GO).

Uitgangspunt van het beloningsbeleid is dat alle gemeenten een functiewaarderingssysteem hebben, aan de hand waarvan de functies worden beschreven. Gemeenten zijn vrij in de keuze van een functiewaarderingssysteem. In die organisaties waarin naast of in plaats van 'functies' wordt gesproken over 'rollen', worden die rollen overeenkomstig een functiewaarderingssysteem beschreven.

Met ingang van 1 januari 2016 is de oude salarisregeling die gold tot 1 april 1996 komen te vervallen. Ambtenaren op wie deze regeling nog van toepassing was, zijn uiterlijk per 1 januari 2016 ingepast in de nieuwe structuur.

### *§ 1 Algemene bepalingen*

#### Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

1. Het college stelt de functies vast die door ambtenaren binnen de gemeentelijke organisatie kunnen worden bekleed.
2. Elke functie wordt beschreven op basis van een functiewaarderingssysteem.
3. Voor elke functie stelt het college een functieschaal vast op basis van een functiewaarderingssysteem.

#### Artikel 3:2 Recht op salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

1. Zolang zijn aanstelling duurt heeft een ambtenaar recht op salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen overeenkomstig dit hoofdstuk. Dit recht bestaat niet over de tijd dat de ambtenaar in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat arbeid te verrichten.
2. De uitbetaling van het salaris, de vergoedingen, de toelagen en de uitkeringen vindt plaats per maand, tenzij in deze regeling anders is bepaald.

#### Toelichting

##### Lid 1

In situaties waarin onduidelijk is of de ambtenaar wel verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn nalatigheid, bijvoorbeeld vanwege zijn fysieke of psychische gesteldheid, zal nader onderzoek plaats moeten vinden. De artikelen 7:13:1 en 7:13:2 vormen een nadere uitwerking van lid 1 in gevallen van arbeidsongeschiktheid.

##### Lid 2

De uitbetaling per maand geldt ongeacht de lengte van de maand.

### § 2 Salaris

#### Artikel 3:3 Vaststelling salaris

1. Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van zijn ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de functieschaal.
2. Als een ambtenaar in een functie wordt geplaatst zonder dat hij al voldoet aan alle daarvoor geldende eisen ten aanzien van opleiding, ervaring en bekwaamheid, kan zijn salaris overeenkomstig de eerst lagere salarisschaal dan de functieschaal worden vastgesteld.

#### Toelichting

##### Lid 1

Het salaris van de ambtenaar wordt vastgesteld aan de hand van de waardering van de functie op een van de periodieken van de functieschaal. De wijze waarop het salaris wordt vastgesteld kan in het beloningsbeleid nader worden uitgewerkt.

Het is mogelijk om functies op verschillend niveau in te vullen; bijvoorbeeld op junior-, medior- of senior-niveau. In dat geval gaat het om drie te onderscheiden functies met ieder een eigen functieschaal.

Uitgangspunt is dat de functieschaal van begin tot eind wordt doorlopen. Uit dit artikel vloeit echter niet voort dat de ambtenaar bij aanvang in de functie noodzakelijkerwijs op het minimum van de salarisschaal dient te worden ingeschaald. Het college kan hiervan afwijken, bijvoorbeeld als de aan te stellen ambtenaar in zijn vorige functie een hoger salaris genoot of als de situatie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft.

##### Lid 2

Deze lagere schaal, die lokaal ook wel wordt aangeduid als 'aanloopschaal', is bedoeld voor de ambtenaren die nog niet voldoende zijn gekwalificeerd voor de functie waarin zij zijn geplaatst. De periode die de ambtenaar in deze aanloopschaal doorbrengt, wordt gebruikt om alsnog te voldoen aan de voor de functie geldende eisen op het gebied van opleiding, ervaring en bekwaamheid, zodat de functie volledig en zelfstandig kan worden vervuld.

Zodra dit het geval is dient de ambtenaar te worden ingedeeld in de voor de functie geldende functieschaal.

#### Artikel 3:4 Salarisverhoging

1. Aan een ambtenaar wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als is voldaan aan de volgende voorwaarden:
  - a. de ambtenaar functioneert voldoende;
  - b. de ambtenaar heeft het maximum van de functieschaal nog niet bereikt;
  - c. er zijn twaalf maanden verstreken sinds zijn aanstelling, zijn laatste periodieke salarisverhoging of zijn promotie.
2. Het college kan aan toekenning van een periodieke salarisverhoging aanvullende voorwaarden stellen.
3. Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
4. In afwijking van het eerste lid, aanhef en onderdeel c, kan het college voor de ambtenaar of voor groepen ambtenaren een vaste verhogingsdatum vaststellen.

#### Toelichting

##### Lid 2

Het college heeft de mogelijkheid om – in afwijking van lid 1 – het toekennen van een periodiek afhankelijk te stellen van een periodieke beoordeling van het functioneren van de ambtenaar. De invoering en het gebruik van een systeem van periodieke functionerings- en beoordelingsgesprekken vereist de instemming van de OR.

##### Lid 3

Het college heeft de mogelijkheid om een extra periodiek toe te kennen. De toekenning van deze periodiek heeft, net als de reguliere periodiek, een blijvend karakter in tegenstelling tot de flexibele beloningen op grond van artikel 3:8 en 3:20.

#### Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, of andere wet- en regelgeving, een grond aanwezig is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn instemming worden herplaatst in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
3. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van artikel 7:16, tweede lid, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris, met een overeenkomstige aanpassing van het salaris.
4. In afwijking van het eerste lid kan de ambtenaar, door toepassing van hoofdstuk 10d, herplaatst worden in een functie met een lager maximumsalaris en een mogelijk overeenkomstige aanpassing van het salaris, voor zover geregeld in een sociaal plan of sociaal statuut.

#### Toelichting

##### Lid 1

Uit deze bepaling vloeit voort dat een herwaardering van de functie, die leidt tot een lagere functieschaal, geen gevolgen heeft voor het salaris van degene die op het moment van herwaardering de functie vervult.

## Lid 2

Instemming met herplaatsing in lager gewaardeerde functie met een bijbehorend lager salaris heeft voor ambtenaren die binnen 10 jaar de aow-gerechtigde leeftijd bereiken, bij een gelijkblijvende aanstellingsomvang, geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Een en ander is geregeld in artikel 3:5 van het Pensioenreglement.

## Lid 4

Dit lid ziet op de situatie waarin een ambtenaar als gevolg van reorganisatie boventallig is geworden. Afwijking van het in lid 1 geformuleerde uitgangspunt is mogelijk in de gevallen waarin het sociaalplan of –statuut voorziet in de mogelijkheid om een ambtenaar te herplaatsen in een functie met een lager maximumsalaris en een evenredige aanpassing van zijn salaris.

## Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

De ambtenaar die door promotie naar een hogere salarisschaal overgaat, heeft vanaf de dag dat de promotie ingaat recht op een hoger salaris.

## Toelichting

Onder promotie wordt zowel de bevordering naar een hoger gewaardeerde functie, als de overstap van de aanloopschaal (zoals geregeld in artikel 3:3 lid 2) naar de functieschaal verstaan. Een nadere uitwerking van deze bepaling kan op werkgeversniveau worden geregeld, waarbij het geldende beloningsbeleid als uitgangspunt dient.

## Artikel 3:7 Uitloopschaal

Doorgroei in een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit op 31 december 2015 in een lokale regeling was vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden voorwaarden en regels gesteld die van toepassing zijn op de instroom in- en het doorlopen van de uitloopschaal.

## Toelichting

Uitloopschalen zijn uitsluitend toegestaan op basis van een 'oude' lokale regeling (in werking voor 1 januari 2016) en conform deze regeling. Indien de doorgroei in een uitloopschaal lokaal blijvend is geregeld, staat deze ook open voor ambtenaren die op of na 1 januari 2016 in dienst zijn gekomen.

*§ 3 Salaristoelagen*

## Artikel 3:8 Functioneringstoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren zeer goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd, en die het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt, een functioneringstoelage toekennen.
2. De toelage wordt voor maximaal een jaar toegekend. Bij het voortduren van de gronden waarop de toelage is toegekend, kan deze opnieuw worden toegekend.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

## Toelichting

Dit artikel regelt de toelage als beloning voor meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties. Noodzakelijke voorwaarde voor de toelage is dat de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Zolang dat nog niet het geval is, kan het functioneren worden beloond met extra periodieken, zoals geregeld in artikel 3:4 lid 3, en/of een toelage op grond van artikel 3:20.

Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

De functioneringstoelage moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20 (beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties). Samen vormen deze artikelen de basis voor variabel beloningsbeleid, waarbij het altijd gaat om tijdelijke toelagen voor de beloning van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn en tot gevolg hebben dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

Door het tijdelijke karakter van de toelagen wordt voorkomen dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. Zolang de grond waarop de toelage in eerste instantie is toegekend blijft voortbestaan, kan deze meerdere keren opeenvolgend worden toegekend. Om te kunnen beoordelen of de grond waarop de toelage is toegekend nog steeds bestaat, moet deze in het toekenningsbesluit expliciet worden vermeld.

### Lid 3

De toelage bedraagt maximaal 10% van het salaris van de ambtenaar en kan per maand of in een veelvoud daarvan worden toegekend (bijvoorbeeld per kwartaal of op jaarbasis).

## Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

1. Het college kan aan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

## Toelichting

### Lid 3

De arbeidsmarkttoelage is een beloningsinstrument dat tijdelijk kan worden gebruikt om ambtenaren te werven of te behouden in tijden van schaarste op de arbeidsmarkt, doordat in een bepaald functiegebied weinig aanbod is of doordat in de er een zeer grote vraag aan arbeidskrachten in de regio is. Om gewinning aan het door de arbeidsmarkttoelage verhoogde salaris te voorkomen, kan het college besluiten om deze toelage in plaats van maandelijks, één maal per jaar uit te keren. Zolang de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren, kan de arbeidsmarkttoelage aansluiten worden toegekend voor een nieuwe periode van maximaal 3 jaar.

### Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

1. Indien een ambtenaar wordt aangewezen om een functie waar te nemen met een hogere functieschaal, wordt hem voor de periode van waarneming een waarnemingstoelage toegekend. Deze bepaling geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de ambtenaar geniet en het salaris dat hij zou genieten als hij bij de start van de waarneming in de hogere schaal zou zijn ingedeeld.
3. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid toegekend.

### Toelichting

#### Lid 1

De ambtenaar heeft geen recht op een waarnemingstoelage als het waarnemen van de hogere functie een integraal onderdeel is van zijn functie, waarmee rekening is gehouden bij de beschrijving en waardering van die functie. Voorbeeld van een dergelijke situatie is de adjunct directeur die de directeur vervangt tijdens vakantie en kortdurende afwezigheid.

#### Lid 2 + 3

Met deze bepaling wordt beoogd dat de waarnemer – voor het deel van de functie dat wordt waargenomen – op het zelfde niveau wordt beloond als het geval zou zijn geweest indien hij/zij bij bevordering in de waar te nemen functie zou zijn aangesteld. Voor een juiste vaststelling van de toelage moet de betrokken ambtenaar volgens de bij de werkgever geldende regels – fictief – worden ingeschaald in de functieschaal van de functie die wordt waargenomen. Het verschil tussen dat bedrag en het salaris van de ambtenaar wordt als waarnemingstoelage uitgekeerd. In het beloningsbeleid kan de toepassing van deze bepaling nader worden uitgewerkt.

### Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon gedurende de volgende tijdvakken van de week:
  - maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
  - maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
  - zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
  - zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%

Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 6.
2. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
3. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:18) worden uitbetaald.

## Toelichting

### Lid 1

Dit artikel heeft uitsluitend betrekking op de ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is (artikel 4:3 t/m 4:7). Voor deze ambtenaar geldt als hoofdregel dat er een aanspraak op de toelage onregelmatige dienst bestaat over uren gewerkt tijdens onregelmatige werktijden. Onregelmatig zijn werktijden die vallen op zaterdag, zondag en feestdagen (gehele etmaal) én op maandag t/m vrijdag buiten de periode van 8.00 uur tot 18.00 uur.

De toelage onregelmatige dienst kan zowel achteraf (op basis van het gerealiseerde rooster), als vooraf (op basis van het geplande rooster) worden toegekend.

### Lid 3

Ingeroosterde uren waarover TOD wordt uitbetaald behoren tot de feitelijke arbeidsduur zoals omschreven in artikel 1:1 en vallen op die grond buiten de definitie van 'overwerk'.

## Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door het college is aangewezen om te werken buiten het dagvenster (artikel 4:2, tweede lid), heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De buitendagvenstertoelage bedraagt:
  - 50% van het uurloon van de ambtenaar over de gewerkte uren buiten het dagvenster tussen maandag 00:00 uur en vrijdag 24:00 uur;
  - 75% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zaterdag;
  - 100% van het uurloon van de ambtenaar over de uren gewerkt op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5, derde lid.
3. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een buitendagvenstertoelage

## Toelichting

Er zijn twee situaties waarin een ambtenaar recht kan hebben op de buitendagvenstertoelage:

1. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die een dienststopdracht krijgt om buiten het dagvenster werkzaamheden te verrichten (artikel 4:2 lid 8) heeft recht op een buitendagvenstertoelage.
2. De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden en die door de werkgever wordt aangewezen om beschikbaarheidsdiensten te verrichten ontvangt hiervoor een vergoeding op grond van artikel 3:13. Wordt de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst opgeroepen om daadwerkelijk werkzaamheden te verrichten gedurende zijn beschikbaarheidsdienst dan ontvangt hij een buitendagvenstertoelage over de uren die hij heeft gewerkt buiten het dagvenster.

De buitendagvenstertoelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het uurloon. Daarnaast worden de buiten het dagvenster gewerkte uren in tijd gecompenseerd. De

ambtenaar maakt hierover afspraken met zijn leidinggevende. De uren die buiten het dagvenster gewerkt worden kunnen niet omgezet worden in vakantieverlof.

#### Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

1. De ambtenaar die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, ontvangt een toelage beschikbaarheidsdienst.
2. De toelage bedraagt 5% van het uurloon voor de uren op maandag tot en met vrijdag en 10% van het uurloon voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid.
3. Het uurloon is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het uurloon dat behoort bij het maximumsalaris van salarisschaal 7.

#### Toelichting

Met deze toelage wordt het zich beschikbaar houden voor werk buiten de voor de ambtenaar geldende werktijden beloond. Van beschikbaarheidsdienst die recht geeft op een toelage is sprake als het gaat om:

- afgebakende periodes,
- buiten de normale, voor de ambtenaar geldende werktijden,
- waarin de medewerker beschikbaar is om onvoorzien, op afroep werkzaamheden te verrichten.

Afgebakende periodes: Sommige functies brengen met zich mee dat men er altijd rekening mee moet houden dat men voor werk wordt opgeroepen maar dat men zelden of nooit daadwerkelijk wordt opgeroepen. Denk hierbij aan de ICT-medewerker die 's nachts gebeld kan worden om het systeem te herstarten, of een beleidsmedewerker die onverwachte vragen van de raad moet beantwoorden. Hierbij gaat het om incidenten die bij het werk horen. De beschikbaarheidsdienst is voor onvoorziene maar niet-incidentele werkzaamheden. Daarom kent de Arbeidstijdenwet ook regels voor de beschikbaarheidsdienst. Deze kan op grond van artikel 5:9 van de Arbeidstijdenwet alleen in beperkte omvang en gedurende afgebakende periodes worden opgelegd.

Buiten de normale voor de ambtenaar geldende werktijden: In sommige functies is de medewerker tijdens de vastgestelde werktijd bereikbaar voor onvoorziene omstandigheden. In dat geval is er geen sprake van beschikbaarheidsdienst in de zin van dit artikel.

Beschikbaar zijn: Een medewerker die beschikbaarheidsdienst heeft, is verplicht om gehoor te geven aan een oproep om werkzaamheden te verrichten. Het is niet noodzakelijk dat deze werkzaamheden op de werkplek worden verricht; in voorkomende gevallen kunnen de werkzaamheden ook vanuit huis worden verricht.

Ten aanzien van de vergoeding van de uren gedurende welke de ambtenaar tijdens deze beschikbaarheidsdienst – na een oproep daartoe – werkzaamheden heeft verricht, geldt het volgende:

- De ambtenaar die valt onder de standaardregeling voor de werktijden, ontvangt over de tijdens deze dienst gewerkte uren die buiten het dagvenster vallen, een buitendagvenstertoelage op grond van artikel 3:12.
- De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden heeft over alle tijdens deze dienst gewerkte uren recht op een overwerkvergoeding op grond van artikel 3:18.



#### Artikel 3:14 Inconveniëntentoeelage

Het college kan aan een ambtenaar een inconveniëntentoeelage toekennen, indien er sprake is van niet vermijdbare zware, onaangename of gevaarlijke arbeid.

#### Artikel 3:15 Garantietoeelage

Het college kan aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoeelage toekennen.

#### Toelichting

Deze bepaling vormt de grondslag voor toelagen die door het college worden toegekend. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de functie van een ambtenaar als gevolg van herwaardering in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld. Deze bepaling is niet van toepassing op salaristoelagen waarvan de toekenningsperiode is verstreken. De toelage overgangsrecht hoofdstuk 3, is geen garantietoeelage in de zin van deze bepaling.

#### Artikel 3:16 Afbouwtoelage

1. De ambtenaar van wie buiten zijn toedoen de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, en/of de inconveniëntentoeelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd, heeft recht op een afbouwtoelage indien
  - hij de toelage(n) zonder onderbreking van meer dan twee maanden gedurende tenminste drie jaren heeft genoten én
  - met de verlaging of beëindiging van de toelage(n) een bedrag is gemoeid van tenminste 3% van zijn salaris.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
  - op ambtenaren op wie het FLO-overgangsrecht (hoofdstuk 9a, 9b, 9d of 9e) van toepassing is, of
  - indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.
3. De looptijd van de afbouwtoelage is maximaal drie jaar. De afbouwtoelage bedraagt in het eerste jaar 75%, in het tweede jaar 50% en in het derde jaar 25% van het af te bouwen bedrag.
4. Indien de hoogte van de af te bouwen toelage(n) aan wisselingen onderhevig was, wordt de afbouwtoelage vastgesteld op het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5. Indien het salaris van de ambtenaar wordt verhoogd doordat hij een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

#### Toelichting

##### Lid 1

De afbouwregeling heeft uitsluitend betrekking op de hier genoemde toelagen en niet op de andere in dit hoofdstuk genoemde uitkeringen, vergoedingen of vormen van variabele beloning.

#### § 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

##### Artikel 3:17 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. De ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet, EHBO-er, of als lid van een anti-agressie- of interventieteam, ontvangt een vergoeding indien hij de taken in verband met bedrijfshulpverlening in voldoende omvang verricht.
2. De vergoeding bedraagt € 220,00 per jaar.

##### Toelichting

###### Lid 1

Tot de genoemde taken worden ook de deelname aan opleiding en oefeningen gerekend.

###### Lid 2

Het betreft hier een standaardvergoeding, die bij stapeling van taken niet cumuleert.

##### Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:11) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
  - a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
  - b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
    - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0.00 en 24.00 uur;
    - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;
    - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
    - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur;
    - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20.00 en 24.00 uur;
    - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6.00 en 20.00 uur.
3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, vermeerderd met een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling voor de werktijden van toepassing is en die tijdens de beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.

6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

#### Toelichting

Het recht op een overwerkvergoeding geldt alleen voor de ambtenaar voor wie de bijzondere regeling voor de werktijden geldt. De bijzondere regeling voor de werktijden staat in de artikelen 4:3 tot en met 4:7.

Van overwerk kan ook sprake zijn tijdens de gebruikelijke kantooruren. Voorbeeld: een ambtenaar die vanwege deeltijdwerk nooit op woensdag werkt, maar op een woensdag van 11:00 tot 16:00 uur moet overwerken, krijgt voor de op die woensdag gewerkte uren een overwerkvergoeding van 25%.

#### Artikel 3:18a Eindejaarsuitkering

1. De ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6,0 % van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 1.750,--. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
3. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de ambtenaar naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de ambtenaar vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

#### Toelichting

##### lid 2

De eindejaarsuitkering van enig jaar wordt gebaseerd op de vanaf januari van dat jaar opgebouwde aanspraken per maand. Aan ambtenaren die niet een geheel kalenderjaar in dienst zijn, wordt een eindejaarsuitkering betaald over dat gedeelte van het kalenderjaar dat zij in dienstverband werkzaam zijn geweest.

#### Artikel 3:19 Ambtsjubileum

1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
3. Een ambtenaar aan wie ontslag wordt verleend op grond van artikel 8:3 of 8:4 CAR: en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

*Toelichting***Lid 1**

Voor het bepalen van de datum van een ambtsjubileum wordt uitgegaan van de al dan niet aansluitende tijd – in voltijd en/of deeltijd – doorgebracht in een dienstverband bij een (destijds) bij het ABP aangesloten werkgever. Het is niet noodzakelijk dat de betrokken ambtenaar destijds ook zelf ABP-deelnemer is geweest. De tijd doorgebracht als vrijwilliger bij de brandweer telt niet mee, evenals onbetaalde baantjes, werkervaringsovereenkomsten of stages.

**Lid 2**

De ambtsjubileumgratificatie wordt berekend op basis van het geldend salaris en de salaristoelagen naar rato over de maand waarin het jubileum valt. De ophoging met 8 % betreft de vakantietoelage die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werd gerekend maar sindsdien is opgenomen in het IKB. Een ambtsjubileumgratificatie kan niet in alle gevallen onbelast worden uitgekeerd; aanbevolen wordt om dit bij de Belastingdienst na te gaan.

**Lid 3**

Een proportionele ambtsjubileumgratificatie wordt alleen verstrekt bij reorganisatieontslag, of bij ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer. Alleen bij reorganisatie is gedeeltelijk ontslag mogelijk en kan het dus voorkomen dat een proportionele ambtsjubileumgratificatie verstrekt moet worden naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag is verleend.

**Artikel 3:20 Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties**

Het college kan aan een ambtenaar of een groep ambtenaren eenmalig een geldbedrag toekennen voor uitstekend functioneren en/of geleverde bijzondere prestaties.

*Toelichting*

Dit artikel moet worden gezien in samenhang met artikel 3:8. Samen vormen deze artikelen de basis voor een variabel beloningsbeleid, waarmee het college bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers extra kan belonen. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) die structureel van karakter zijn, en tot gevolg hebben dat de ambtenaar sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

Het tijdelijke karakter van de beloningselementen voorkomt dat ze een blijvend beslag op de loonsom leggen, en dat de prikkel die er vanuit gaat na verloop van tijd minder wordt, of zelfs helemaal verdwijnt. In de artikelen 3:8 en 3:20 gaat het dan ook nadrukkelijk om het toekennen van tijdelijke en incidentele beloningselementen, die overigens wel meerdere keren opeenvolgend kunnen worden toegekend.

Desgewenst kan het college besluiten om het geldbedrag in meerdere termijnen uit te keren.

**Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding.**

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding voor reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

### Toelichting

Dit artikel laat onverlet dat binnen de daarin aangegeven begrenzing van de vergoeding OV (2<sup>e</sup> klasse), voor vergoeding van de overige kosten de 'Reisregeling binnenland' (BZK) wordt toegepast.

#### Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.

#### Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

1. Het recht op salaris vermeerderd met de toegekende salaristoelagen eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt de achterblijvende partner – of bij het ontbreken daarvan diens minderjarige kinderen – een overlijdensuitkering, die bestaat uit:
  - a. driemaal het laatst genoten salaris vermeerderd met het individueel keuzebudget en de toegekende salaristoelagen;
  - b. het resterende deel van het individueel keuzebudget over de periode van 1 januari tot en met de dag van overlijden.
3. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het voorgaande lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

#### Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden als gevolg van een ongeval in en door de dienst

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de achterblijvende partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige kinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarsalaris, vermeerderd met de toegekende salaristoelagen, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden plus het resterende deel van het individueel keuzebudget.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt als de ambtenaar overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de dienst, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor het college zich heeft verzekerd, met een minimum ter grootte van de in het tweede lid genoemde uitkering.
4. Zijn er geen nagelaten betrekkingen zoals genoemd in het eerste lid dan wordt de overlijdensuitkering uitgekeerd aan de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters waarvoor de overledene kostwinner was.

### Toelichting

Nabestaanden van de ambtenaar die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden, krijgen deze overlijdensuitkering naast de overlijdensuitkering van artikel 3:23.

De hoogte van de uitkering is één jaarsalaris vermeerderd met het IKB en de salaristoelagen, waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden als referentieperiode dient.

Ziekte van de ambtenaar in die referentieperiode, waarbij zijn salaris is gekort o.g.v. artikel 7:3 CAR, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering. Op jaarbasis wordt gerekend met het volledige salaris. Ook bij toepassing van lid 3 gelden de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden als referentieperiode.

**Artikel 3:25 Recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering**

*(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)*

1. De ambtenaar, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.
3. Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de ambtenaar naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten.

**Artikel 3:26 Hoogte tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering**

*(niet van toepassing op ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)*

1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
3. De ambtenaar die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.
4. De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de ambtenaar die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de ambtenaar in dienst is geweest.

**Toelichting**

Op grond van dit artikel zijn er twee mogelijke tegemoetkomingen in de ziektekosten, namelijk € 168 per jaar of € 296 per jaar. De maand december is de peildatum voor de beoordeling of de ambtenaar de lage of de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten ontvangt. In de maand december wordt het salaris van de ambtenaar in die maand vergeleken met het in december geldende bedrag van het maximum van schaal 6. Is het salaris van de ambtenaar in december meer dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de lage tegemoetkoming. Is het salaris van de ambtenaar in december gelijk aan of minder dan het maximum van schaal 6, dan ontvangt hij de hoge tegemoetkoming.