



**CITY OF/VILLE DE
BATHURST**

POLICY

**TITLE: ACTING APPOINTMENTS AND SPECIAL
ASSIGNMENTS**

POLICY NO. : **1992-03**
AUTHORITY: City Manager
EFFECTIVE DATE: August 24, 1992
Supersedes: **C4-88**
APPROVAL: City Council
AMENDED: November 16, 1998

POLICY STATEMENT:

Wherever possible, subordinate employees, including those in a union whose Collective Agreement so permits, may act for supervisors temporarily absent from duty. Subordinate employees who have not completed their probationary period are not eligible to act for supervisors temporarily absent from duty.

PROCEDURE:

1. (a) When a member of the management group acts in a more senior position for a period of time in excess of 4 consecutive working days, the appointee shall be awarded an increase of up to 5% of the mid-point (step 3) salary, or be paid at the rate of the normal entry of the salary range, whichever is the greater.

(b) When a General Foreman accepts the responsibilities of another General Foreman (in addition to his own duties) for a period of time in excess of 4 consecutive working days, he shall be paid an increase of 5% of the mid- point (step 3) of the position being assumed.

POLITIQUE

**TITRE : NOMINATIONS INTÉRIMAIRES ET
AFFECTATIONS SPÉCIALES**

POLITIQUE N^o : **1992-03**
AUTORISATION : Directeur municipal
DATE DE MISE EN VIGUEUR : le 24 août 1992
Remplace : **C4-88**
APPROBATION : Conseil municipal
DATE DE RÉVISION : le 16 novembre 1998

ÉNONCÉ DE POLITIQUE :

En autant que faire se peut, des employés subalternes, incluant ceux qui font partie du syndicat dont la convention collective le permet, peuvent remplacer un superviseur qui s'absente temporairement de son travail. Les employés subalternes qui n'ont pas complété leur période probatoire ne peuvent remplacer un superviseur qui s'absente temporairement de son travail.

PROCÉDURES :

1. (a) Lorsqu'un membre de la direction occupe un poste supérieur au sien pour une période de temps de plus de 4 jours ouvrables consécutifs, celui-ci verra sa rémunération augmentée jusqu'à concurrence de 5 % de la médiane (échelon 3), ou il sera rémunéré au taux de base de l'échelle salariale, la plus élevée de ces deux valeurs étant retenue.

(b) Lorsqu'un contremaître général accepte de remplacer un autre contremaître général (en sus de ses propres responsabilités) pour une période de temps de plus de 4 jours ouvrables consécutifs, celui-ci verra sa rémunération augmentée d'une valeur équivalente à 5 % de la médiane (échelon 3) de l'échelle salariale du contremaître général qu'il remplace.

(c) If an employee normally would receive extra remuneration but for a statutory holiday, the employee will be entitled to the remuneration.

(d) Any proposal for increased payment for special assignments or other duties that are not covered by this policy shall be approved by Council.

2. The increase shall not result in a salary exceeding the normal maximum of the higher salary range and shall be paid for the full period of the acting appointment.

3. When a member of a union acts in a management position, he/she shall receive an increase up to 5% of the mid-point (step 3) salary, or be paid at the rate of the normal entry of the salary range, whichever is the greater.

4. The supervisors concerned shall receive approval from his or her respective Department Head prior to the acting appointment being confirmed.

5. The employee so designated shall be informed by memorandum from the supervisor, with a copy to the Department Head or City Manager (as appropriate), and a copy of the Director of Human Resources.

6. Where a Department Head is being appointed to the position of Acting City Manager, the City Manager shall so notify the Mayor and other Department Heads by memorandum.

PURPOSE:

1. To provide management continuity for periods of temporary absence.

2. To lay down compensation guidelines for Acting appointments.

(c) Sauf dans le cas d'un congé férié, si l'employé qui remplace reçoit normalement une rémunération supplémentaire, celui-ci aura droit à cette rémunération lors de remplacement.

(d) Toute proposition d'augmentation de rémunération pour des affectations spéciales ou autres devoirs qui ne sont pas couverts par la présente politique doit être approuvée par le conseil municipal.

2. L'augmentation ne doit pas résulter en une rémunération excédant le maximum de l'échelle salariale du poste concerné et cette augmentation doit être versée pour toute la période de la nomination intérimaire.

3. Lorsqu'un membre de l'unité syndicale est appelé à remplacer un membre de la direction, il verra sa rémunération augmentée jusqu'à concurrence de 5 % de la médiane (échelon 3), ou il sera rémunéré au taux de base de l'échelle salariale, la plus élevée de ces deux valeurs étant retenue.

4. Les superviseurs concernés doivent obtenir au préalable l'approbation de leur chef de service respectif avant que la nomination intérimaire ne soit confirmée.

5. L'employé visé par la nomination intérimaire en sera informé par son superviseur à l'aide d'un memorandum dont copie sera envoyée au chef de service ou au directeur municipal (selon le cas), et au directeur des ressources humaines.

6. Lorsqu'un chef de service est nommé par intérim au poste de directeur municipal, le directeur municipal doit en informer le maire et les autres chefs de service par memorandum.

BUT :

1. Assurer la continuité au niveau de la direction lors d'absence temporaire

2. Établir des lignes directrices concernant la rémunération pour les nominations intérimaires.