

Onderwerp
Aanpassingen AGN; Uitwerkingen CAO 2009-2011

Programma / Programmanummer
Bestuur & Middelen / 9610

BW-nummer

Portefeuillehouder
H. Kunst

Samenvatting

Ingekomen is een circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) waardoor de volgende wijzigingen plaats moeten vinden:

- Tegemoetkoming ziektekosten
- Militaire dienst
- Start opbouw vakantiedagen
- Overlijdensuitkering in en door de dienst
- Flexibilisering werktijden en mantelzorg
- Vaderschapsverlof
- Senioren

Directie/afdeling, ambtenaar, telefoonnr.
BS70, Els van den Hurk, 2594

Datum ambtelijk voorstel
21 juli 2010

Registratienummer
10.0018702

Ter besluitvorming door het college

Bijgaand besluit tot wijzigingen AGN vast te stellen.

Paraaf Datum
akkoord

Leidinggevende
H. Boon van Ostade,
BS70

Programmamanager
R. van Wuijtswinkel

Programmadirecteur
R. van Wuijtswinkel

Alleen ter besluitvorming door het College

Besluit B&W d.d. 24 augustus 2010 nummer: 3.15

- Conform advies
- Aanhouden
- Anders, nl.

Paraaf Datum
akkoord

Bestuursagenda

Gemeentesecretaris

Portefeuillehouder

1 Probleemstelling

In de landelijke CAO is afgesproken om de huidige rechtspositie op de volgende punten te vereenvoudigen:

1. Tegemoetkoming ziektekosten
2. Militaire dienst
3. Start opbouw vakantiedagen
4. Overlijdensuitkering in en door de dienst.
5. Flexibilisering werktijden en mantelzorg
6. Vaderschapsverlof
7. Senioren

2 Juridische aspecten

Alle wijzigingen in de AGN dienen - alvorens ze rechtskracht hebben - door ons college vastgesteld te worden.

Omdat deze afspraken ook een aantal uitvoeringsregelingen bevat moeten deze ook zijn vastgesteld in het Georganiseerd Overleg (GO). De afspraken zijn geen majeure wijzigingen en niet ten nadele van het personeel. De inschatting is dat het GO zal instemmen met deze wijzigingen.

3 Doelstelling

De betreffende aanpassingen in de AGN formeel vast te stellen.

4 Argumenten

- 4.1 De tegemoetkoming in de ziektekosten was afhankelijk van de hoogte van de bezoldiging. Om de juiste tegemoetkoming te kunnen geven, moesten ingewikkelde berekeningen gemaakt worden. De bezoldiging kan namelijk maandelijks variëren. Nu wordt de hoogte van de tegemoetkoming afhankelijk van het salaris van een medewerker maal de deeltijdfactor. Dit is eenvoudiger toe te passen.
- 4.2 In 1997 is de opkomstplicht voor militaire dienst in Nederland opgeschort. Zolang dit het geval is, vervallen de huidige bepalingen over militaire dienst. Ook is in ons AGN destijds een eigen artikel toegevoegd over de vervulling van dienstplicht voor ambtenaren die in het buitenland de militaire dienstplicht moeten vervullen, dit artikel was een interpretatie van de regeling, nu de regeling vervalt, vervalt ook dit artikel. Om dit artikel te laten vervallen moet het eerst door het college worden ingetrokken.
- 4.3 Op dit moment bouwen medewerkers die gedurende het jaar worden aangesteld alleen vakantie op over hele maanden in het jaar. De partijen in het LOGA vinden dit onwenselijk en hebben afgesproken dat medewerkers vanaf de datum van indiensttreding vakantie opbouwen.
- 4.4 De huidige overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst is steeds vaker fiscaal bovenmatig. Daarom wordt de huidige regeling geschrapt en vervangen door een gelijkwaardige regeling zonder deze nadelen.
- 4.5 De gemeente richt zijn werkproces steeds meer in rond de vraag van burgers en bedrijven. De medewerker zoekt een balans tussen carrière en privéleven, bijvoorbeeld in het kader van zorg voor kinderen, of het verlenen van mantelzorg. Tussen werkgever en medewerker

Vervolgvel

2

ontstaan nieuwe wederzijdse verwachtingen en hebben behoefte aan een flexibeler stelsel van werktijden en ruimte voor onderlinge afspraken hierover.

4.6 De Wet arbeid en zorg biedt de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te splitsen in gedeelten. Door gebruik te maken van deze mogelijkheid kan worden voorzien in de behoefte van veel vaders om rondom de geboorte van hun kind een nog langere tijd verlof op te nemen, naast de bestaande eigen regeling van vaderschapsverlof.

4.7 Door de vergrijzing en het feit dat mensen langer moeten doorwerken is het meer dan ooit noodzakelijk om het werk van oudere medewerkers af te stemmen op hun mogelijkheden en wensen. Hierdoor blijven ook oudere medewerkers gezond, gemotiveerd, competent en betrokken. In de functioneringsgesprekken en de POP's van medewerkers van 50 jaar en ouder moet de belasting en de belastbaarheid aan de orde komen. Het college past voor medewerkers van 62 tot 65 jaar een premiekorting toe, binnen de grenzen van de fiscale wetgeving. Dit bedrag kan gebruikt worden voor de verhoging van de inzetbaarheid.

5 Financiën

Geen financiële consequenties, past binnen de begroting.

6 Communicatie

Na besluitvorming zullen de directies worden geïnformeerd en zullen de wijzigingen in de RAP - versie van het AGN worden verwerkt. Het personeel zal via "Persoonlijk" en "Binnenwerk" op de hoogte worden gesteld van de wijzigingen. Ook zal het worden gepubliceerd in het gemeenteblad.

De stukken zullen ook ter inzage gelegd worden bij het hoofd POI.

7 Uitvoering en evaluatie

Afdeling P&O zal hieraan uitvoering geven.

8 Risico

n.v.t.

Bijlage(n): Collegebesluit,
 Bijlage 1,
 Loga brief 10/13,
 Loga brief 10/12.

Het College van Burgemeester en Wethouders van de Gemeente Nijmegen;

Gelet op
het bepaalde in artikel 125, lid 2 van de Ambtenarenwet en artikel 160 van de Gemeentewet;

Overwegende
dat met de vakorganisaties overeenstemming is bereikt;

Besluit:

- vast te stellen de in de bijlage 1 opgenomen wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Nijmegen (registratienummer 10.0018702)
- de wijzigingen bij letter D treden in werking met ingang van heden en heeft een terugwerkende kracht naar 1 januari 2010.
- de wijzigingen bij de bij letters A, B, C, E, F, G, H en I treden in werking met ingang van 1 oktober 2010;
- intrekken van artikel 3:71Q met ingang van 1 oktober 2010;

Nijmegen, 2010.

College van Burgemeester en Wethouders van Nijmegen,

De Burgemeester,

De Gemeentesecretaris,

mr. Th.C. de Graaf.

drs. B. van der Ploeg.

Bijlage 1, behorende bij collegevoorstel 10.0018702, houdende wijziging van de Arbeidsvoorwaardenregeling Gemeente Nijmegen.

N.B.: De wijzigingen in de toelichting zijn cursief weergegeven.

- A. Artikel 3:7:1, Militaire dienst, tot en met 3:7:7 vervallen.

De toelichting op artikel 3:7:1 tot en met 3:7:7 vervalt.

- B. Artikel 6:2:3, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn betrekking vervult.

De toelichting op artikel 6:2:3 lid 1 vervalt.

- C. Artikel 7:6, Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, vervalt.

De toelichting op artikel 7:6 vervalt.

- D. Artikel 7:25 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 7:25

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 maal de deeltijdfactor 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.

De toelichting op artikel 7:25 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

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

Voorbeeld toepassing hoge tegemoetkoming ziektekosten

Jan heeft een aanstelling voor 18 uur per week. Zijn salaris is schaal 8. Hij is ingedeeld in periodiek 4. Het bedrag van de salarisschaal maal de deeltijdfactor bedraagt in de maand december € 2423, = $x \frac{18}{36} = € 1211,50$. Dit is minder dan het maximum van schaal 6

(€ 2438, =). Jan ontvangt dus de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten.

Voorbeeld toepassing lage tegemoetkoming ziektekosten

*Marieke heeft op 1 januari 2010 een aanstelling van 18 uur per week. Marieke is ingeschaald in salarisschaal 10, periodiek 9. Vanaf 1 juli 2010 gaat zij 28,8 uur per week werken. In december krijgt Marieke de lage tegemoetkoming in de ziektekosten. Haar salarisschaal maal de deeltijdfactor in december is namelijk $28,8/36 * € 3564$; dat is € 2851,20. Dat is meer dan het maximum van schaal 6. Was de aanstelling van Marieke ongewijzigd gebleven en was zij dus 18 uur blijven werken, dan had zij in december de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten gekregen.*

Voorbeeld peildatum bij gedeelte van een jaar in dienst

Lies is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij de gemeente X. Lies treedt op 15 oktober 2010 uit dienst. Lies heeft een aanstelling van 36 uur per week. Haar salarisschaal is schaal 10. Lies krijgt in oktober $9,5/12$ maal de lage tegemoetkoming in de ziektekosten.

- E. Na artikel 8:16:3 wordt, inclusief koptekst, een nieuw artikel 8:16a ingevoegd:
Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Artikel 8:16a

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarbezoldiging, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt in geval 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 ter zake heeft verzekerd, met een minimum van één jaarbezoldiging.

Na de toelichting op artikel 8:16:3 wordt een nieuwe toelichting op artikel 8:16a ingevoegd:

Artikel 8:16a

Nabestaanden van medewerkers die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden krijgen deze overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst naast de overlijdensuitkering van artikel 8:16:2 CAR-UWO.

De hoogte van de uitkering is één jaarbezoldiging waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden de referentieperiode is. Ziekte van de medewerker in die referentieperiode waarbij zijn bezoldiging gekort is onder toepassing van de regels omtrent loondoorbetaling bij ziekte, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering. Voor de jaarbezoldiging wordt gerekend met de ongekorte bezoldiging. Ook bij toepassing van lid 3 zijn de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden de referentieperiode voor vaststelling van de jaarbezoldiging.

- F. De toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel g en h wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
De feitelijke arbeidsduur per week kan gelijk zijn aan de formele arbeidsduur per week, maar kan daar door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, ook van afwijken.

De laatste volzin in de toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel j en k, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

- G. Artikel 4:1, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
1. Het college kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.

Artikel 4:1, tweede en derde lid, worden geschrapt.

Artikel 4:1, vierde lid, wordt vernummerd tot tweede lid, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

2. De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

Artikel 4:1, vijfde lid, wordt vernummerd tot derde lid en de aanduiding 'vierde' wordt vervangen door: tweede.

De toelichting op artikel 4:1 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Toelichting

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de feitelijke arbeidsduur per week van de ambtenaar in overleg met hem op een andere omvang vast te stellen dan de formele arbeidsduur per week. Hierdoor kunnen medewerkers in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder. Ook biedt deze regeling de mogelijkheid om de werktijden van de ambtenaar beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Steeds meer werknemers moeten arbeid immers combineren met zorgtaken. LOGA partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in staat gesteld worden om mantelzorg te verrichten. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg zelf en de indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken ten behoeve van het verlenen van mantelzorg; deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

Tot aan de invoering van de CAO 2009-2011 kon afwijking van de formele arbeidsduur per week slechts plaatsvinden binnen vastgestelde marges, de zogeheten bandbreedtesystematiek. Deze bandbreedtesystematiek is verlaten, hierdoor zijn de mogelijkheden om te differentiëren in de feitelijke arbeidsduur verruimd. De grenzen staan genoemd in het eerste en tweede lid. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag niet overschreden worden en er gelden maxima voor de arbeidsduur per dag (11) en per week (50). Deze grenzen hebben alleen betrekking op de toepassing van dit artikel. Gebruikmaking van bijvoorbeeld de artikelen 2:7a en 6:2, tweede lid, leidt wel tot overschrijding van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar en dat is toegestaan. Het opdragen van overwerk kan ertoe leiden dat de maximale arbeidsduur per dag/week overschreden wordt; ook dat is toegestaan. De werkgever dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt. De bezoldiging van de ambtenaar ondergaat geen wijziging als gevolg van toepassing van dit artikel. Wordt een ambtenaar ontslag verleend gedurende het kalenderjaar dan zal zo spoedig mogelijk een berekening gemaakt worden van de te veel/ te weinig gewerkte uren in relatie tot de formele arbeidsduur per week. Het positieve/negatieve saldo wordt gecompenseerd door in de resterende periode dat de ambtenaar in dienst is bij de

gemeente minder/meer te werken. Is dit niet – volledig - mogelijk dan vindt bij de eindafrekening financiële verrekening plaats.

H. De toelichting op artikel 6:5:1 wordt als volgt aangevuld:

Vaderschapsverlof

Door gebruik te maken van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te knippen kan voorzien worden in de behoefte van veel vaders om rondom de geboorte van hun kind korte of langere tijd verlof op te nemen. De ingangsdatum van het verlof kan gekoppeld worden aan de datum van de bevalling.

I. Aan hoofdstuk 17 wordt een nieuw artikel 17:3 toegevoegd:

Artikel 17:3

1. In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zo nodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.
2. Het college past voor de ambtenaar van 62 tot 65 jaar, binnen de mogelijkheden van de fiscale wetgeving, een 'premiëkorting in dienst hebben oudere werknemers' toe. Het bedrag van de korting wordt gebruikt voor verhoging van de inzetbaarheid van de ambtenaar. Het college en de ambtenaar bepalen in overleg de besteding van het bedrag.

J. Artikel 3:7:1 (Q) komt te vervallen.

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

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



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft
Uitwerking Cao 2009-2011
Vereenvoudiging Cao

ons kenmerk
ECCVA/U201001464
Lbr: 10/073
CvA/LOGA 10/13

datum

01 juli 2010

Samenvatting

In deze Cao is afgesproken om de huidige rechtspositie op de volgende aantal punten te vereenvoudigen:

1. Tegemoetkoming ziektekosten
2. Militaire dienst
3. Verplaatsingskosten verhuisplichtige ambtenaren
4. Start opbouw vakantiedagen
5. Overlijdensuitkering in en door de dienst

Daarnaast hebben partijen afgesproken om de Cao in de toekomst beter te laten aansluiten bij veranderende wensen en behoeften van werkgevers en medewerkers. Gedurende de looptijd van dit akkoord organiseren partijen een sectorbrede discussie over een nieuwe toekomstbestendige vorm voor de gemeente Cao. Ook wordt de Cao afspraak uit 2004-2005 om te komen tot een vereenvoudigde rechtspositie voor alle gemeenten, verder uitgewerkt. In een volgende Cao (Cao 2011 e.v.) wordt in elk geval een nieuw vereenvoudigd hoofdstuk over de bezoldiging opgenomen (hoofdstuk 3 CAR-UWO).

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)
2

betreft
Uitwerking Cao 2009-2011
Vereenvoudiging Cao

ons kenmerk
ECCVA/U201001464
Lbr: 10/073
CvA/LOGA 10/13

datum
01 juli 2010

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

In deze Cao is afgesproken om de huidige rechtspositie op de volgende aantal punten te vereenvoudigen:

1. Tegemoetkoming ziektekosten
2. Militaire dienst
3. Verplaatsingskosten verhuisplichtige ambtenaren
4. Start opbouw vakantiedagen
5. Overlijdensuitkering in en door de dienst

Daarnaast hebben partijen afgesproken om de Cao in de toekomst beter te laten aansluiten bij veranderende wensen en behoeften van werkgevers en medewerkers. Gedurende de looptijd van dit akkoord organiseren partijen een sectorbrede discussie over een nieuwe toekomstbestendige vorm voor de gemeente Cao. Ook wordt de Cao afspraak uit 2004-2005 om te komen tot een vereenvoudigde rechtspositie voor alle gemeenten, verder uitgewerkt. In een volgende Cao (Cao 2011 e.v.) wordt in elk geval een nieuw vereenvoudigd hoofdstuk over de bezoldiging opgenomen (hoofdstuk 3 CAR-UWO).

1. Tegemoetkoming ziektekosten

De tegemoetkoming in de ziektekosten was afhankelijk van de hoogte van de bezoldiging. De

medewerker met een bezoldiging tot en met het maximum van schaal 6 ontving een hogere tegemoetkoming dan de medewerker met een bezoldiging die hoger was dan het maximum van schaal 6. Om de juiste tegemoetkoming te kunnen geven, moesten ingewikkelde berekeningen gemaakt worden. De bezoldiging kan namelijk maandelijks variëren. Afgesproken is de hoogte van de tegemoetkoming afhankelijk te maken van het salaris van een medewerker maal de deeltijdfactor. Dit is eenvoudiger toe te passen.

De medewerker met een salaris dat gelijk is aan of lager is dan het maximum van schaal 6 ontvangt een tegemoetkoming van € 296,= per jaar. De medewerker met een salaris dat hoger is dan het maximum van schaal 6 ontvangt een tegemoetkoming van € 168,= per jaar. De medewerker die een gedeelte van een jaar in dienst is, ontvangt een vergoeding naar rato van de tijd dat hij in dienst is.

De maand december, de maand waarin de tegemoetkoming wordt uitbetaald, is het peilmoment voor deze tegemoetkoming. Voor de berekening van de hoogte van de tegemoetkoming moet het salaris x de deeltijdfactor van de medewerker in december afgezet worden tegen het maximumsalaris van schaal 6 (onafhankelijk van de deeltijdfactor). Het peilmoment voor een medewerker die vóór het einde van het jaar uit dienst treedt is de laatste maand dat hij in dienst is.

Artikel 7:25 CAR wordt in dit verband gewijzigd.

2. Militaire dienst

In 1997 is de opkomstplicht voor militaire dienst in Nederland opgeschort. Zolang dit het geval is, vervallen de huidige bepalingen over militaire dienst (de artikelen 3:7:1 tot en met 3:7:7 CAR-UWO).

3. Verplaatsingskostenregeling verhuisplichtige ambtenaren

De verplaatsingskosten voor verhuisplichtige ambtenaren waren gekoppeld aan de bedragen die het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor de rijksambtenaren vaststelde. In het kader van de vereenvoudiging heeft het LOGA besloten de bedragen zelf vast te stellen. Deze bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd met de consumenten prijsindex (CPI) van twee jaar eerder.

De eerste keer dat de bedragen binnen de verplaatsingskostenrelingen voor verhuisplichtige ambtenaren op de nieuwe manier worden vastgesteld is met terugwerkende kracht per 1 januari 2010. Vanaf die datum worden de bedragen die golden op 31 december 2009 verhoogd met de CPI 2008.

Daarnaast wordt de manier waarop de maandelijkse vergoeding wordt vastgesteld voor verhuisplichtige ambtenaren die werken op een plaats die niet per openbaar vervoer te bereiken is

gewijzigd (artikel 18:1:7, vierde lid CAR-UWO). Die maandelijkse vergoeding wordt niet langer vastgesteld op basis van een tabel met vaste bedragen. Die maandelijkse vergoeding wordt per 1 januari 2010 afhankelijk van het aantal afgelegde kilometers, met een maximum van 20 kilometer enkele reisafstand.

Artikel 18:1:5 en artikel 18:1:7 CAR-UWO worden in dit verband gewijzigd. Artikel 18:1:7a vervalt.

4. Opbouw vakantiedagen

Op dit moment bouwen medewerkers die gedurende het jaar worden aangesteld alleen vakantie op over hele maanden in het jaar. De partijen in het LOGA vinden dit onwenselijk en hebben afgesproken dat medewerkers vanaf de datum van indiensttreding vakantie opbouwen.

Artikel 6:2:3 CAR-UWO wordt in dit verband gewijzigd.

5. Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

Uit onderzoek van Deloitte blijkt dat de overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst steeds vaker fiscaal bovenmatig is. Om die bovenmatigheid te voorkomen hebben partijen afgesproken om de huidige regeling te schrappen en te vervangen door een gelijkwaardige regeling zonder deze nadelen.

De nieuwe regeling houdt in dat de nabestaanden van een ambtenaar die overlijdt vanwege een ongeval in en door de dienst, een uitkering krijgen ter hoogte van één jaarbezoldiging. Over deze uitkering is belasting verschuldigd. Deze uitkering komt bovenop de reguliere belastingvrije overlijdensuitkering van drie keer de maandbezoldiging.

Sommige werkgevers hebben zich verzekerd tegen kosten die te maken hebben met ongevallen. Als een werkgever een ongevallenverzekering heeft afgesloten die bij het overlijden vanwege een ongeval in en door de dienst tot uitkering komt, hebben de nabestaanden recht op de uitkering voortvloeiend uit die polis in plaats van op de uitkering van één jaarbezoldiging. Nabestaanden zijn dan verzekerd van een uitkering via deze verzekering. De nabestaanden hebben ook in dit geval minimaal recht op een uitkering van één jaarbezoldiging.

In dit verband vervalt artikel 7:6 CAR en wordt een nieuw artikel 8:16a CAR ingevoegd.

Ingangsdatum wijzigingen CAR-UWO

De hiervoor genoemde onderwerpen worden via wijzigingen in de CAR-UWO geregeld.

De wijzigingen genoemd in onderdeel 2, 4 en 5 gaan in op 1 oktober 2010.

De wijzigingen genoemd in onderdelen 1 en 3 gaan, met terugwerkende kracht, in op 1 januari 2010.

Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een Cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad. Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door terinzagelegging voor de tijd van twaalf weken op de gemeentesecretarie of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden
b/a



J. Schirmbeck,
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Wijzigingen CAR

Wijziging D gaat, met terugwerkende kracht, in per 1 januari 2010

Wijziging C en E gaan in per 1 oktober 2010

C Artikel 7:6 vervalt.

De toelichting op artikel 7:6 vervalt.

D Artikel 7:25 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 7:25

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 maal de deeltijdfactor 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.

De toelichting op artikel 7:25 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

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

Voorbeeld toepassing hoge tegemoetkoming ziektekosten

Jan heeft een aanstelling voor 18 uur per week. Zijn salaris is schaal 8. Hij is ingedeeld in periodiek 4. Het bedrag van de salarisschaal maal de deeltijdfactor bedraagt in de maand december € 2.423,= x 18/36 = € 1.211,50. Dit is minder dan het maximum van schaal 6 (€ 2.438,=). Jan ontvangt dus de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten.

Voorbeeld toepassing lage tegemoetkoming ziektekosten

Marieke heeft op 1 januari 2010 een aanstelling van 18 uur per week. Marieke is ingeschaald in salarisschaal 10, periodiek 9. Vanaf 1 juli 2010 gaat zij 28,8 uur per week werken. In december krijgt Marieke de lage tegemoetkoming in de ziektekosten. Haar salarisschaal maal de deeltijdfactor in december is namelijk $28,8/36 * € 3.564$; dat is € 2.851,20. Dat is meer dan het maximum van schaal 6. Was de aanstelling van Marieke ongewijzigd gebleven en was zij dus 18 uur blijven werken, dan had zij in december de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten gekregen.

Voorbeeld peildatum bij gedeelte van een jaar in dienst

Lies is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij de gemeente X. Lies treedt op 15 oktober 2010 uit dienst. Lies heeft een aanstelling van 36 uur per week. Haar salarisschaal is schaal 10. Lies krijgt in oktober 9,5/12 maal de lage tegemoetkoming in de ziektekosten.

E Na artikel 8:16:3 wordt, inclusief koptekst, een nieuw artikel 8:16a ingevoegd:

Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Artikel 8:16a

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarbezoldiging, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt in geval 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 terzake heeft verzekerd, met een minimum van één jaarbezoldiging.

Na de toelichting op artikel 8:16:3 wordt een nieuwe toelichting op artikel 8:16a ingevoegd:

Artikel 8:16a

Nabestaanden van medewerkers die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden krijgen deze overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst naast de overlijdensuitkering van artikel 8:16:2 CAR-UWO.

De hoogte van de uitkering is één jaarbezoldiging waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden de referentieperiode is. Ziekte van de medewerker in die referentieperiode waarbij zijn bezoldiging gekort is onder toepassing van de regels omtrent loondoorbetaling bij ziekte, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering. Voor de jaarbezoldiging wordt gerekend met de ongekorte bezoldiging. Ook bij toepassing van lid 3 zijn de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden de referentieperiode voor vaststelling van de jaarbezoldiging.

Wijzigingen CAR en UWO

Wijziging D, F, G en H gaan, met terugwerkende kracht, in per 1 januari 2010.

Wijziging A, B, C en E gaan in per 1 oktober 2010.

A Artikel 3:7:1 tot en met 3:7:7 vervallen.

De toelichting op artikel 3:7:1 tot en met 3:7:7 vervalt.

B Artikel 6:2:3, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn betrekking vervult.

De toelichting op artikel 6:2:3 lid 1 vervalt.

C Artikel 7:6 vervalt.

De toelichting op artikel 7:6 vervalt.

D Artikel 7:25

5. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar.
6. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de ambtenaar maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.
7. 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.
8. 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.

De toelichting op artikel 7:25 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

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

Voorbeeld toepassing hoge tegemoetkoming ziektekosten

Jan heeft een aanstelling voor 18 uur per week. Zijn salaris is schaal 8. Hij is ingedeeld in periodiek 4. Het bedrag van de salarisschaal maal de deeltijdfactor bedraagt in de maand december € 2423,= x 18/36 = € 1211,50. Dit is minder dan het maximum van schaal 6 (€ 2438,=). Jan ontvangt dus de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten.

Voorbeeld toepassing lage tegemoetkoming ziektekosten

Marieke heeft op 1 januari 2010 een aanstelling van 18 uur per week. Marieke is ingeschaald in salarisschaal 10, periodiek 9. Vanaf 1 juli 2010 gaat zij 28,8 uur per week werken. In december krijgt Marieke de lage tegemoetkoming in de ziektekosten. Haar salarisschaal maal de deeltijdfactor in december is namelijk $28,8/36 * € 3564$; dat is € 2851,20. Dat is meer dan het maximum van schaal 6. Was de aanstelling van Marieke ongewijzigd gebleven en was zij dus 18 uur blijven werken, dan had zij in december de hoge tegemoetkoming in de ziektekosten gekregen.

Voorbeeld peildatum bij gedeelte van een jaar in dienst

Lies is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij de gemeente X. Lies treedt op 15 oktober 2010 uit dienst. Lies heeft een aanstelling van 36 uur per week. Haar salarisschaal is schaal 10. Lies krijgt in oktober $9,5/12$ maal de lage tegemoetkoming in de ziektekosten.

E Na artikel 8:16:3 wordt, inclusief koptekst, een nieuw artikel 8:16a ingevoegd:

Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst

Artikel 8:16a

1. Indien de ambtenaar overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de dienst, dan wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen.
2. De uitkering bedraagt één jaarbezoldiging, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.
3. Indien het college een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt in geval 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 terzake heeft verzekerd, met een minimum van één jaarbezoldiging.

Na de toelichting op artikel 8:16:3 wordt een nieuwe toelichting op artikel 8:16a ingevoegd:

Artikel 8:16a

Nabestaanden van medewerkers die als gevolg van een ongeval in en door de dienst overlijden krijgen deze overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de dienst naast de overlijdensuitkering van artikel 8:16:2 CAR-UWO.

De hoogte van de uitkering is één jaarbezoldiging waarbij de 12 kalendermaanden direct voorafgaand aan de maand van overlijden de referentieperiode is. Ziekte van de medewerker in die referentieperiode waarbij zijn bezoldiging gekort is onder toepassing van de regels omtrent loondoorbetaling bij ziekte, heeft geen invloed op hoogte van deze overlijdensuitkering. Voor de jaarbezoldiging wordt gerekend met de ongekorte bezoldiging. Ook bij toepassing van lid 3 zijn de 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden de referentieperiode voor vaststelling van de jaarbezoldiging.

F Artikel 18:1:5, eerste en tweede lid, wordt gewijzigd en komen als volgt te luiden:

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:
 - a. een bedrag voor de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van

- de betrokkene en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
- b. een bedrag voor dubbele woonkosten, gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 279,08 per maand met dien verstande dat de tegemoetkoming ten hoogste vier maanden wordt verleend;
 - c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, met een maximum van € 5.581,13.
2. Indien de betrokkene op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, voor zover bij of krachtens dit artikel niet anders is bepaald, gesteld op een tegemoetkoming van 3% van de berekeningsbasis voor ieder woon- of slaapvertrek, tot een maximum van vier van deze vertrekken, die de achtergelaten woning telt, met dien verstande dat het maximumbedrag genoemd in het eerste lid, onderdeel c, niet overschreden wordt.

G Artikel 18:1:7 wordt, inclusief koptekst, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Hoogte tegemoetkoming

Artikel 18:1:7

1. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is gelijk aan de gemaakte kosten van het openbaar vervoer op basis van het tarief van de tweede klasse.
2. De vergoeding die plaatsvindt op basis van het eerste lid is voor dat deel dat gebruik wordt gemaakt van de trein gemaximeerd op het bedrag van € 3.451,= per jaar.
3. De betrokkene die met de trein reist en van de woning of het pension met het ander (aansluitend) openbaar vervoer naar het eerst mogelijke station kan reizen maar van dit openbaar vervoer geen gebruik maakt en in plaats daarvan met eigen vervoer naar dat station reist, ontvangt een tegemoetkoming van € 93,28 op jaarbasis.
4. De tegemoetkoming in reiskosten bedoeld in artikel 18:1:6, eerste en vierde lid, is, indien het college de plaats van tewerkstelling van een betrokkene heeft aangewezen als een plaats van tewerkstelling die niet door openbaar vervoer is te bereiken, of indien de betrokkene behoort tot een aangewezen groep voor wie de plaats van tewerkstelling vanwege de opgedragen werktijden niet per openbaar vervoer is te bereiken, € 0,15 per kilometer met een maximum van 20 kilometer enkele reis.
5. De betrokkene, die naar het oordeel van het college de plaats van tewerkstelling met het openbaar vervoer kan bereiken maar daarvan geen gebruik maakt, heeft aanspraak op een tegemoetkoming van 25% van de tegemoetkoming bedoeld in het vierde lid.

De toelichting op artikel 18:1:7 vervalt.

H Artikel 18:1:7a vervalt.



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

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

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

betreft
Uitwerking Cao 2009-2011
Flexibilisering en levensfase

uw kenmerk

ons kenmerk
ECCVA/U201001463
Lbr: 10/073
CvA/LOGA 10/12

bijlage(n)

2

datum

01 juli 2010

Samenvatting

Het College voor Arbeidszaken van de VNG en de bonden voor overheidspersoneel hebben een akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 juni 2009 tot 1 juni 2011. Door middel van deze ledenbrief wordt u geïnformeerd over de afspraken die in dit akkoord gemaakt zijn over flexibilisering en levensfase. Dit zijn:

1. Flexibilisering werktijden
2. Mantelzorg
3. Vaderschapsverlof
4. Senioren

In de bijlagen treft u de wijzigingen in de CAR UWO aan.



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft

Uitwerking Cao 2009-2011
Flexibilisering en levensfase

ons kenmerk

ECCVA/U201001463

datum

01 juli 2010

Lbr: 10/073

CvA/LOGA 10/12

Geacht college en gemeenteraad,

Het College voor Arbeidszaken van de VNG en de bonden voor overheidspersoneel hebben een akkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden in de sector gemeenten. Dit akkoord loopt van 1 juni 2009 tot 1 juni 2011. Door middel van deze ledenbrief wordt u geïnformeerd over de afspraken die in dit akkoord gemaakt zijn over flexibilisering en levensfase. Dit zijn:

1. Flexibilisering werktijden
2. Mantelzorg
3. Vaderschapsverlof
4. Senioren

In de bijlagen treft u de wijzigingen van de CAR UWO aan.

1. Flexibilisering werktijden

Gemeenten richten hun werkprocessen steeds meer in rond de vraag van burgers en bedrijven. De medewerker zoekt een balans tussen carrière en privéleven, bijvoorbeeld in het kader van zorg voor kinderen, of het verlenen van mantelzorg. Tussen werkgever en medewerker ontstaan nieuwe wederzijdse verwachtingen en beiden hebben behoefte aan een flexibeler stelsel van werktijden en ruimte voor onderlinge afspraken hierover. Onderling moeten er afspraken kunnen worden gemaakt die een betere aansluiting van vraag en aanbod van arbeid en een betere afstemming op het privéleven van de medewerkers mogelijk maken. LOGA partijen zijn daarom

overeengekomen dat de huidige bandbreedtesystematiek uit artikel 4:1 komt te vervallen. Hierdoor wordt gerealiseerd dat tijdens piektijden meer dan (het huidige maximum van) 9 uur per dag of meer dan (het huidige maximum van) 42 uur per week kan worden gewerkt. In rustiger periodes kan dan (veel) minder worden gewerkt.

Om deze flexibiliteit voor beide partijen goed invulling te geven zijn LOGA-partijen overeengekomen dat werkgever en medewerker in goed overleg afspraken maken over de planning van de werkzaamheden en de werktijden. De Individuele Werktijdenkaart biedt hiervoor een goed instrument. LOGA-partijen roepen de OR op om erop toe te zien dat er individuele afspraken gemaakt worden, binnen de normen van de CAR UWO en de arbeidstijdenwetgeving.

CAR UWO wijzigingen

De bandbreedtesystematiek die neergelegd was in artikel 4:1, eerste lid, is geschrapt. Deze regeling is vervangen door de bepaling dat de feitelijke arbeidsduur per week op een andere omvang vastgesteld kan worden dan de formele arbeidsduur per week. Toepassing van deze regeling mag er niet toe leiden dat de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar wordt overschreden. De vaststelling van de feitelijke arbeidsduur per week is wel aan grenzen gebonden. Per dag bedraagt de arbeidsduur ten hoogste 11 uur en per week ten hoogste 50 uur

2. Mantelzorg

Steeds meer medewerkers verlenen naast hun werk ook mantelzorg; dit is een van de oorzaken dat medewerkers in toenemende mate behoefte hebben aan een flexibeler stelsel van werktijden en ruimte voor individuele afspraken hierover. LOGA partijen vinden het belangrijk dat de medewerker in staat wordt gesteld om mantelzorg te verlenen. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg en de indelen van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken om naast zijn werk ook mantelzorg te verlenen. Deze uren worden op een ander moment weer ingehaald.

CAR UWO wijzigingen

In de toelichting op artikel 4:1 wordt aandacht besteed aan het combineren van werk met mantelzorg.

3 Vaderschapsverlof

LOGA partijen hebben geconstateerd dat weinig vaders gebruik maken van de mogelijkheid om (een deel van) het ouderschapsverlof in te zetten direct na de geboorte van hun kind. De Wet arbeid en zorg biedt de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te splitsen in gedeelten. Door gebruik te maken van deze mogelijkheid kan worden voorzien in de behoefte van veel vaders om rondom de geboorte van hun kind korte of langere tijd verlof op te nemen. Het resterende ouderschapsverlof kan op een ander moment, al dan niet in gedeelten, opgenomen worden.

CAR UWO wijzigingen

In de toelichting op artikel 6:5:1 wordt gewezen op de mogelijkheid voor vaders om rondom de geboorte van hun kind een deel van het ouderschapsverlof op te nemen.

4. Senioren

Door de vergrijzing en het feit dat mensen langer moeten doorwerken is het meer dan ooit noodzakelijk om het werk van oudere medewerkers af te stemmen op hun mogelijkheden en wensen. Hierdoor blijven ook oudere medewerkers gezond, gemotiveerd, competent en betrokken, en dus optimaal inzetbaar. Dit is in het belang van zowel werknemer als werkgever. Partijen hebben daarom afgesproken dat in de functioneringsgesprekken en in de POP's van medewerkers van 50 jaar en ouder de belasting en belastbaarheid aan de orde moeten komen. De leidinggevende en medewerker kunnen op basis daarvan afspraken maken over eventuele aanpassingen in het individuele takenpakket. Ook heeft de oudere medewerker de mogelijkheid om zijn gespaarde levenslooptegoed in te zetten om minder uren te werken met (gedeeltelijk) behoud van zijn inkomen.

Het college past voor medewerkers van 62 tot 65 jaar een premiekorting toe, binnen de grenzen van de fiscale wetgeving. Om te stimuleren dat medewerkers langer gezond doorwerken wordt dit geld in overleg met de medewerker gebruikt voor verhoging van de inzetbaarheid.

CAR UWO wijzigingen

Aan hoofdstuk 17 wordt een artikel 17:3 toegevoegd waarin het bovenstaande is vastgelegd.

5. Inwerkingtreding

De wijzigingen in de CAR UWO treden in werking per 1 oktober 2010.

6. Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR - bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO - artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een Cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas

verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad. Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door terinzagelegging voor de tijd van twaalf weken op de gemeentesecretarie of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden
b/a

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized, illegible name.

J. Schirmbeck,
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

CAR wijzigingen

A De toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel g en h wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

De feitelijke arbeidsduur per week kan gelijk zijn aan de formele arbeidsduur per week, maar kan daar door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, ook van afwijken.

De laatste volzin in de toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel j en k, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

B Artikel 4:1, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1 Het college kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.

Artikel 4:1, tweede en derde lid, worden geschrapt.

Artikel 4:1, vierde lid, wordt vernummerd tot tweede lid, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

2 De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

Artikel 4:1, vijfde lid, wordt vernummerd tot derde lid en de aanduiding 'vierde' wordt vervangen door: tweede.

De toelichting op artikel 4:1 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Toelichting

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de feitelijke arbeidsduur per week van de ambtenaar in overleg met hem op een andere omvang vast te stellen dan de formele arbeidsduur per week. Hierdoor kunnen medewerkers in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder. Ook biedt deze regeling de mogelijkheid om de werktijden van de ambtenaar beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Steeds meer werknemers moeten arbeid immers combineren met zorgtaken. LOGA partijen vinden het belangrijk dat medewerkers in staat gesteld worden om mantelzorg te verrichten. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg zelf en de

indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken ten behoeve van het verlenen van mantelzorg; deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

Tot aan de invoering van de CAO 2009-2011 kon afwijking van de formele arbeidsduur per week slechts plaatsvinden binnen vastgestelde marges, de zogeheten bandbreedtesystematiek. Deze bandbreedtesystematiek is verlaten, hierdoor zijn de mogelijkheden om te differentiëren in de feitelijke arbeidsduur verruimd. De grenzen staan genoemd in het eerste en tweede lid. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag niet overschreden worden en er gelden maxima voor de arbeidsduur per dag (11) en per week (50). Deze grenzen hebben alleen betrekking op de toepassing van dit artikel. Gebruikmaking van bijvoorbeeld de artikelen 2:7a en 6:2, tweede lid, leidt wel tot overschrijding van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar en dat is toegestaan. Het opdragen van overwerk kan ertoe leiden dat de maximale arbeidsduur per dag/week overschreden wordt; ook dat is toegestaan. De werkgever dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt.

De bezoldiging van de ambtenaar ondergaat geen wijziging als gevolg van toepassing van dit artikel. Wordt een ambtenaar ontslag verleend gedurende het kalenderjaar dan zal zo spoedig mogelijk een berekening gemaakt worden van de te veel/ te weinig gewerkte uren in relatie tot de formele arbeidsduur per week. Het positieve/negatieve saldo wordt gecompenseerd door in de resterende periode dat de ambtenaar in dienst is bij de gemeente minder/meer te werken. Is dit niet – volledig - mogelijk dan vindt bij de eindafrekening financiële verrekening plaats.

D Aan hoofdstuk 17 wordt een nieuw artikel 17:3 toegevoegd:

Artikel 17:3

- 1 In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.
- 2 Het college past voor de ambtenaar van 62 tot 65 jaar, binnen de mogelijkheden van de fiscale wetgeving, een 'premiëkorting in dienst hebben oudere werknemers' toe. Het bedrag van de korting wordt gebruikt voor verhoging van de inzetbaarheid van de ambtenaar. Het college en de ambtenaar bepalen in overleg de besteding van het bedrag.

CAR UWO wijzigingen

- A De toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel g en h wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

De feitelijke arbeidsduur per week kan gelijk zijn aan de formele arbeidsduur per week, maar kan daar door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, ook van afwijken.

De laatste volzin in de toelichting op artikel 1:1, eerste lid, onderdeel j en k, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Door toepassing van artikel 4:1, eerste lid, kan de feitelijke arbeidsduur in een bepaalde week afwijken van de formele arbeidsduur.

- B Artikel 4:1, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 1 Het college kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.

Artikel 4:1, tweede en derde lid, worden geschrapt.

Artikel 4:1, vierde lid, wordt vernummerd tot tweede lid, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 2 De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

Artikel 4:1, vijfde lid, wordt vernummerd tot derde lid en de aanduiding 'vierde' wordt vervangen door: tweede.

De toelichting op artikel 4:1 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Toelichting

Dit artikel biedt de werkgever de mogelijkheid om de feitelijke arbeidsduur per week van de ambtenaar in overleg met hem op een andere omvang vast te stellen dan de formele arbeidsduur per week. Hierdoor kunnen medewerkers in drukke tijden meer ingezet worden en in rustiger tijden minder. Ook biedt deze regeling de mogelijkheid om de werktijden van de ambtenaar beter aan te laten sluiten op zijn privésituatie. Steeds meer werknemers moeten arbeid immers combineren met zorgtaken. LOGA partijen vinden het

belangrijk dat medewerkers in staat gesteld worden om mantelzorg te verrichten. Daarom is afgesproken dat wanneer een medewerker mantelzorg gaat verlenen, deze medewerker in overleg met de werkgever afspraken maakt over de te verlenen mantelzorg zelf en de indeling van de werktijden. Zo kan een medewerker bijvoorbeeld tijdelijk minder werken ten behoeve van het verlenen van mantelzorg; deze uren worden op een af te spreken moment weer ingehaald.

Tot aan de invoering van de CAO 2009-2011 kon afwijking van de formele arbeidsduur per week slechts plaatsvinden binnen vastgestelde marges, de zogeheten bandbreedtesystematiek. Deze bandbreedtesystematiek is verlaten, hierdoor zijn de mogelijkheden om te differentiëren in de feitelijke arbeidsduur verruimd. De grenzen staan genoemd in het eerste en tweede lid. De voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar mag niet overschreden worden en er gelden maxima voor de arbeidsduur per dag (11) en per week (50). Deze grenzen hebben alleen betrekking op de toepassing van dit artikel. Gebruikmaking van bijvoorbeeld de artikelen 2:7a en 6:2, tweede lid, leidt wel tot overschrijding van de voor de ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar en dat is toegestaan. Het opdragen van overwerk kan ertoe leiden dat de maximale arbeidsduur per dag/week overschreden wordt; ook dat is toegestaan. De werkgever dient er wel altijd strikt op toe te zien dat de Arbeidstijdenwet/het Arbeidstijdenbesluit nageleefd wordt.

De bezoldiging van de ambtenaar ondergaat geen wijziging als gevolg van toepassing van dit artikel. Wordt een ambtenaar ontslag verleend gedurende het kalenderjaar dan zal zo spoedig mogelijk een berekening gemaakt worden van de te veel/ te weinig gewerkte uren in relatie tot de formele arbeidsduur per week. Het positieve/negatieve saldo wordt gecompenseerd door in de resterende periode dat de ambtenaar in dienst is bij de gemeente minder/meer te werken. Is dit niet – volledig - mogelijk dan vindt bij de eindafrekening financiële verrekening plaats.

C De toelichting op artikel 6:5:1 wordt als volgt aangevuld:

Vaderschapsverlof

Door gebruik te maken van de mogelijkheid om het ouderschapsverlof te knippen kan voorzien worden in de behoefte van veel vaders om rondom de geboorte van hun kind korte of langere tijd verlof op te nemen. De ingangsdatum van het verlof kan gekoppeld worden aan de datum van de bevalling.

D Aan hoofdstuk 17 wordt een nieuw artikel 17:3 toegevoegd:

Artikel 17:3

- 1 In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een ambtenaar van 50 jaar en ouder stelt het college zijn belasting en belastbaarheid

aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

- 2 Het college past voor de ambtenaar van 62 tot 65 jaar, binnen de mogelijkheden van de fiscale wetgeving, een 'premiëkorting in dienst hebben oudere werknemers' toe. Het bedrag van de korting wordt gebruikt voor verhoging van de inzetbaarheid van de ambtenaar. Het college en de ambtenaar bepalen in overleg de besteding van het bedrag