

## **De leidraad**

### **I. Inleiding**

Gemeenten staan voor een grote uitdaging. Op korte termijn zullen als gevolg van bezuinigingen en reorganisaties duizenden mensen herplaatst moeten worden. Terwijl op langere termijn als gevolg van “de grote uittocht” een tekort aan werknemersaanbod wordt verwacht. Tegelijkertijd verandert de inhoud van het werk: gemeente-ambtenaren worden meer regisseurs dan uitvoerders en zijn in toenemende mate hoger opgeleid. Daarnaast staat de sector voor grote veranderingen als gevolg van digitalisering, decentralisering van taken en nieuwe bestuurlijke samenwerkingsverbanden.-

Partijen zijn zich bewust van de urgentie om afspraken te maken over de wijze waarop goed werkgeverschap en eigen verantwoordelijkheid in deze moeilijke tijden kunnen bijdragen tot oplossing van de problemen.

Sociale partners hebben afgesproken een leidraad op te stellen waarmee ze de uitdagingen van de sector in deze tijd van bezuinigingen gezamenlijk op willen pakken. De basis voor deze afspraak is als volgt verwoord in het Cao-akkoord 2009-2011: *“Uitgangspunten voor deze leidraad zijn: modernisering en flexibilisering, terugdringen van externen (boven op bestaande taakstellingen), terugdringen van de bureaucratisering en, als taakstellingen leiden tot vermindering van formatieplaatsen, is begeleiden van werk naar werk uitgangspunt, zodat gedwongen werkeloosheid wordt voorkomen”.*

De leidraad biedt een basis voor werkgevers om lokaal invulling te kunnen geven aan goed werkgeverschap. Werknemers kunnen hun bijdrage leveren door mee te werken aan noodzakelijke mobiliteit en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat er bereidheid moet zijn om oude zekerheden los te laten in ruil voor werkzekerheid nu en in de komende jaren. Vanuit het uitgangspunt van *werkzekerheid (in de zin van werk-naar-werk) en flexibiliteit* zal de sector in staat zijn de gewenste veranderingen verantwoord en slagvaardig door te voeren.

### **II. Analyse van de situatie**

#### **A. Welke aspecten zijn van invloed op (de toekomst van) de sector?**

1. Bezuinigingsdoelstellingen, waardoor werkgelegenheid op korte termijn onder druk staat, het aantal Fte's verminderd wordt en taken onder druk staan
2. Vergrijzing en de grote uittocht: het vervangingsvraagstuk en risico kennisvlucht
3. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: spanning korte – lange termijn; eerst nog teveel aanbod werknemers bij de overheid, komende jaren ontstaan tekorten in bepaalde functies, met name hoger opgeleiden
4. Interne en externe flexibiliteit: door een grote regeldruk is de interne flexibiliteit en de inzetbaarheid lager dan wenselijk, waardoor druk ontstaat om externen in te huren. Dit effect wordt soms versterkt door te weinig personeelsplanning, onvoldoende kennis van de arbeidsmarkt en (daardoor) afhankelijkheid van een extern bureau, waardoor gemeenten op hogere personeelskosten zitten dan gewenst
5. Netwerkeconomie: meer digitalisering, het Nieuwe Werken en sociale media
6. Verschuivingen van taken van Rijk naar decentrale overheden, en tussen decentrale overheden onderling
7. Bureaucratie en een ver doorgevoerde regelcultuur vormen een bedreiging voor de aantrekkelijkheid van de gemeente als werkgever voor de jongere garde

## **B. Wat betekent dit voor organisaties:**

- Veel veranderingen die moeten worden doorgevoerd door middel van bijvoorbeeld reorganisaties, samenvoegingen en andere verandertrajecten
- Groot belang om interne belemmeringen te overwinnen. Dus ruimte voor nieuwe werkwijzen, minder regeldichtheid en bureaucratie, open cultuur en nieuwe verhoudingen. Blijvende noodzaak om strategische personeelsplanning in te zetten

## **C. Wat betekent dit voor vraagstukken op personeelsgebied:**

- Spanning tussen vraag en aanbod van werknemers, zowel kwalitatief als kwantitatief, op korte- en lange termijn
- Werkaanbod verandert inhoudelijk waardoor andere functies en andere vaardigheden en competenties nodig zijn in de nabije toekomst
- Zowel behoeften van organisaties als van werknemers ten aanzien van de manier van werken zijn aan het veranderen; andere regelingen zijn noodzakelijk
- Druk op management en HRM afdelingen (loopbaanbeleid, scholing en opleiding, werving en selectie, etc.)

## **D. Wat betekent dit voor sociale partners:**

- Maximale inzet nodig voor het weghalen van belemmeringen, die mobiliteit in de weg staan binnen organisaties, tussen organisaties en over de grenzen van sectoren heen. En maximale inzet op regionale netwerken.
- Teneinde het uitgangspunt 'van werk-naar-werk' gestand te doen is het nodig te bezien of de afspraken in sociale statuten tijdelijk (of zelfs definitief) aangepast moeten worden
- Vergroting (individuele) flexibiliteit en verbetering mobiliteit vraagt om vernieuwing van arbeidsvoorwaarden: de Cao van de toekomst!
- Het Nieuwe Werken vraagt om andere verhoudingen tussen leidinggevende en medewerkers: de basis is wederzijds vertrouwen, verantwoordelijkheid geven en nemen en individuele ruimte. Er is minder behoefte aan uitgewerkte uitvoeringsregelingen

## **III. Basis onder de leidraad**

In de Cao 2009-2011 is een drietal afspraken gemaakt die als basis onder en bouwstenen van deze leidraad dienen. Een ervan is in de inleiding reeds genoemd; het is de meest directe link naar de leidraad:

### **1. Omzetting van de eenmalige uitkering**

Citaat uit de cao:

*“De eenmalige uitkering van 1% wordt omgezet in een gelijkwaardige structurele looncomponent (salaris), tenzij gedurende de looptijd van deze cao geen overeenstemming wordt bereikt over een nog op te stellen leidraad over de noodzakelijke verandering van de gemeentelijke organisatie in het licht van de kabinetsplannen en de financiële situatie van de sector. Uitgangspunten voor deze leidraad zijn modernisering en flexibilisering, terugdringing van externen (boven op bestaande taakstellingen), terugdringing van bureaucratiesering en, als taakstellingen leiden tot vermindering van formatieplaatsen, is begeleiden van werk naar werk uitgangspunt, zodat gedwongen werkloosheid wordt voorkomen”.*

Daarnaast gaat het om de volgende twee afspraken:

### **2. Cao van de toekomst**

In het Cao-akkoord is een paragraaf gewijd aan de totstandkoming van de Cao van de Toekomst. Die borduurt voort op reeds oudere afspraken om de rechtspositieregeling te vereenvoudigen en actualiseren. In het Cao-akkoord is afgesproken om eerst de rechtspositieregeling te vereenvoudigen en actualiseren en om vervolgens een brede discussie op gang te brengen in de sector over de Cao van de Toekomst.

In deze leidraad wordt feitelijk een nieuwe inhoud aan deze paragraaf gegeven en wordt het proces om te komen tot de Cao van de Toekomst aanmerkelijk versneld.

De leidraad biedt (zie hieronder onder C) een nieuwe werktijdensystematiek en de invoering van het keuzebudget. Dat zijn belangrijke onderdelen van de door partijen gewenste Cao van de Toekomst. Een belangrijk uitgangspunt is immers dat de nieuwe Cao ruimte geeft voor verantwoordelijkheid en keuzemogelijkheden biedt om die verantwoordelijkheid in te vullen. Overleg tussen werkgever en medewerker over werktijden en de inzet van middelen voor bijvoorbeeld verlof of opleiding voorzien in de mogelijkheid deze verantwoordelijkheid vorm te geven.

### **3. Individueel loopbaanbudget (ILB)**

Citaten uit de Cao

*Medewerkers hebben de plicht om te werken aan hun inzetbaarheid, waardoor hun positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.*

*Partijen vinden het belangrijk om medewerkers meer regie over hun eigen loopbaan te geven en willen daarvoor een regeling met een individueel opleidingsbudget introduceren.*

*Over de (praktische) uitwerking van een dergelijke regeling, de wijze waarop de regeling aansluiting vindt bij reeds bestaand beleid van gemeenten en de beoogde effecten, worden, in het najaar van 2010 nadere afspraken gemaakt.*

## **IV. Hoofdpijnen van de leidraad**

Op basis van de hierboven genoemde analyse en met name de acties die daaruit voortvloeien voor sociale partners zijn de volgende hoofdpijnen afgesproken.

### **A. Meer mobiliteit**

#### Bevorderen mobiliteit tussen overheidssectoren

Op een aantal manieren willen sociale partners mobiliteit tussen overheidssectoren bevorderen. Heel direct, door ook in 2011 de site [www.werkenbijdeoverheid.nl](http://www.werkenbijdeoverheid.nl) financieel te laten ondersteunen door het A+O-fonds gemeenten, maar ook op andere wijze krijgt mobiliteit steun.

Partijen kiezen voor continuering van mobiliteitsbevorderende A+O-fondsprogramma's en zetten zich ervoor in dat lokaal mobiliteitscoördinatoren worden benoemd.

Door wetswijzigingen kunnen taken vanuit gemeenten zich verplaatsen naar andere organisaties. Een voorbeeld is de Regionale Uitvoeringsdienst (RUD). Partijen constateren dat het van belang is om in dergelijke situaties een landelijk sociaal beleidskader af te spreken met andere betrokken organisaties.

#### Bevordering mobiliteit in gemeentelijke sociaal plannen/sociale statuten

Op elk sociaal plan of sociaal statuut dat na 1 juli 2011 wordt overeengekomen zijn de volgende bepalingen, die mobiliteitsverhogend werken, van toepassing.

- Begeleiding van-werk-naar-werk, binnen of buiten de organisatie, is uitgangspunt, zodat gedwongen werkloosheid wordt voorkomen.
- Het begrip passend werk wordt verduidelijkt en gelijk gesteld aan de normen binnen de WW-wetgeving:  
Passend werk wijzigt met de duur van de re-integratiefase.
  - De eerste 6 maanden is passend werk werk van hetzelfde salarisoniveau

- Na 6 maanden moet de ambtenaar alle passende arbeid aanvaarden, tot 2 schalen lager dan de oorspronkelijke functie.

Ook qua reistijd worden strengere eisen aan de ambtenaar gesteld naarmate de re-integratiefase langer duurt.

- Het eerste half jaar mag maximaal 2 uur reistijd per dag gevraagd worden.
- Na een half jaar gaat de maximale reistijd omhoog naar 3 uur per dag.
- Was de ambtenaar in de oude baan al gewend om langer dan 2 of 3 uur te reizen, dan moet een gelijke reistijd worden geaccepteerd
- Een aanbod voor passend werk mag niet geweigerd worden. Dit op straffe van ontslag.
- De hoogte en duur van de aanvullende en nawettelijke uitkering zijn centraal geregeld; hiervan kan lokaal niet worden afgeweken.
- De re-integratietermijnen en het re-integratiebudget zoals opgenomen in hoofdstuk 10d zijn van toepassing tenzij daartoe lokaal andere afspraken worden gemaakt
- Plaatsing is primair een verantwoordelijkheid van het management. Men kan lokaal een paritaire plaatsingscommissie in het leven roepen

Deze bepalingen kunnen ook worden ingebracht in reeds lopende sociaal plannen, indien daarover op lokaal niveau overeenstemming wordt bereikt.

## **B. Meer inzetbaarheid**

### Individueel Loopbaan Budget (ILB)

Partijen spreken af dat per 1 januari 2012 voor elke werknemer een Individueel Loopbaan Budget beschikbaar is van € 500 per werknemer per jaar, waarmee de werknemer zijn inzetbaarheid verhoogt en daarmee zijn waarde op de arbeidsmarkt. Dit bedrag kan worden meegenomen gedurende 3 jaar. Gemeenten mogen dit ILB financieren vanuit de huidige middelen bestemd voor scholing en opleiding.

De bestemming van het budget moet loopbaangerelateerd zijn; de gekozen opleiding of ontwikkeltraject zorgt ervoor dat de werknemer zich kan ontwikkelen, ofwel in zijn eigen functie, ofwel richting een andere functie, in of buiten de organisatie..

Leidinggevende en werknemer maken daarover samen afspraken tijdens een POP (Persoonlijk OntwikkelingsPlan) -gesprek en leggen deze vast in een loopbaanplan.

Na 3 jaar wordt de regeling geëvalueerd en wordt bezien hoe verder te gaan met deze regeling.

### Aanstelling in algemene dienst

De gemeente moet buigzaam zijn: er komen taken bij, of men moet taken in samenwerking gaan uitoefenen. Het vereist een flexibele houding van werkgevers en werknemers. Vandaar de noodzaak tot ontwikkeling en de wens om werknemers daar in te zetten waar ze maximaal bijdragen.

Alle werknemers hebben daarom uiterlijk op 1 januari 2013 een aanstelling in algemene dienst; zij kunnen in goed overleg met de leidinggevende ingezet worden in verschillende passende functies.

## **C. Flexibilisering van de werktijden en moderne arbeidsvoorwaarden: meer bouwstenen voor de Cao van de Toekomst**

### Flexibilisering van de werktijden

De nieuwe werknemer is mondiger en beter opgeleid dan vroeger. Hij wil zeggenschap over zijn werktijden en hij wil daarin meer keuzevrijheid, zodat hij bijvoorbeeld zorg en arbeid

beter kan combineren of files kan ontwijken. Ook de werkgever heeft behoefte aan flexibilisering en modernisering van de bedrijfsvoering. Hij heeft bijvoorbeeld belang bij ruimere openingstijden, zonder dat er direct sprake is van extra toelagen of overwerk, en hij wil goed kunnen plannen: werknemers meer inzetten als er meer werk is en ook andersom. Partijen signaleren een toenemende behoefte aan ruimte om onderling afspraken te maken over werktijden. Dat wordt nog gevoed door technologische ontwikkelingen die tijd- en plaatsonafhankelijk werken mogelijk maken ('het nieuwe werken!'). Daarom wordt een nieuwe werktijdenregeling ingevoerd, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen de standaardregeling die voor de meeste medewerkers geldt en een bijzondere regeling voor medewerkers voor wie afwijkende regels gelden.

De standaardregeling geldt voor de groep medewerkers die zelf, in overleg met hun leidinggevende, zijn werktijden vaststelt.

Een bijzondere regeling geldt voor medewerkers die geen zeggenschap hebben over hun werktijden omdat hun functie vereist dat zij op door de werkgever bepaalde tijden hun werkzaamheden verrichten. De gemeente stelt in overleg met de OR vast voor welke functies de bijzondere regeling geldt.

Voor beide regelingen geldt dat de arbeidstijdenwet en het arbeidstijdenbesluit uitgangspunt zijn voor de werktijden. Als hoofdregels gelden daarom:

- een werkdag is maximaal 12 uren;
- maximaal werkt men in een week 60 uren;
- in een periode van vier weken mag gemiddeld maximaal 55 uur per week gewerkt worden;
- per 16 weken mag gemiddeld maximaal 48 uur per week gewerkt worden.

Indien tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt over flexibel werken, dient de werknemer daartoe ook in staat te zijn. Dit kan zijn door het langer open stellen van het kantoor. Maar ook door het zo nodig aanbieden van faciliteiten in het kader van telewerken. Over deze faciliteiten en de randvoorwaarden waaronder deze worden aangeboden worden door de werkgever met de ondernemingsraad afspraken gemaakt.

### **Standaardregeling**

1. De gemeente stelt vast binnen welke tijden medewerkers hun werkzaamheden kunnen verrichten. Uitgangspunt hierbij is een dagvenster dat loopt van maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 22:00 uur.
2. De gemeente stelt een systeem vast dat gebruikt wordt voor het werktijdenmanagement binnen de organisatie. LOGA partijen bevelen het IWK model aan, of een vergelijkbaar systeem.
3. De medewerker en zijn leidinggevende maken afspraken over planning van de werkzaamheden, het verlof en zonodig de werktijden. In dit gesprek komen ook aan de orde de tijdstippen waarop de medewerker aanwezig moet zijn voor overleg, consultatie e.d.
4. Uitgangspunt is dat afspraken over werktijden tot stand komen in overeenstemming tussen werkgever en werknemer.
5. Wanneer dat ondanks wederzijdse inspanningen niet lukt dan kan de leidinggevende met redenen omkleedt in het belang van de dienst, eenzijdig de werktijden vaststellen. Dit kan alleen wanneer het dienstbelang dit vergt en met afweging van alle betrokken belangen. Wanneer de medewerker in opdracht van de leidinggevende buiten het dagvenster moet werken bestaat er recht op een buitendagvenstervergoeding. Deze toelage wordt gebaseerd op de huidige Toelage Onregelmatige Dienst en de overwerkvergoeding. De buitendagvenstervergoeding wordt uitgewerkt voor 1 januari 2012 onder de conditie van een uniforme regeling en één percentage. Indien op deze datum geen overeenstemming is bereikt, wordt een bindend advies gevraagd aan de LAAC.

6. Persoonlijke omstandigheden van de medewerker kunnen noodzaken tot aanpassing van de afspraken over werktijden
7. Wanneer dit leidt tot teveel of te weinig uren, dan worden deze zo spoedig mogelijk gecompenseerd door de medewerker door minder of meer te werken op een in onderling overleg te bepalen moment.
8. In de werktijdenregeling kan opgenomen worden dat gedurende het kalenderjaar periodiek het aantal gewerkte uren wordt geïnventariseerd. Dit is een sturingsinstrument om te voorkomen dat aan het eind van het kalenderjaar blijkt dat medewerkers hun formele arbeidsduur op jaarbasis overschrijden of niet halen.
9. Blijkt na afloop van het kalenderjaar dat de medewerker meer uren heeft gewerkt dan zijn formele arbeidsduur op jaarbasis dan krijgt hij de teveel gewerkte uren uitbetaald tegen het uurloon. In een lokale regeling kan worden vastgesteld zijn/worden dat vanaf een lokaal te bepalen schaal geen recht is op vergoeding van teveel gewerkte uren.
10. Blijkt na afloop van het kalenderjaar dat de medewerker te weinig uren heeft gewerkt dan vindt verrekening van de te weinig gewerkte uren plaats met verlof of worden de uren op een later moment ingehaald.

Partijen zullen na invoering gedurende een nader te bepalen periode het gebruik van de standaardregeling monitoren, met name rond de vraag of een verdere uitbreiding van het dagvenster naar de zaterdag wenselijk is en frequentie, tijdstip en aard van situaties genoemd in punt 5. van de hierboven opgenomen standaardregeling.

### **Bijzondere regeling**

1. De gemeenten stelt in overleg met de OR vast voor welke functies de bijzondere regeling geldt,
2. Het dagvenster voor deze categorie personeel is ongewijzigd. Werkzaamheden buiten het dagvenster worden vergoed met een TOD.
3. Voor overwerk wordt een vergoeding verstrekt in tijd en in geld. Overwerk wordt berekend op weekbasis.

Partijen streven naar vereenvoudiging van de toelagensystematiek. Om de financiële gevolgen daarvan voor individuele medewerkers en voor gemeenten in kaart te brengen, wordt in de periode tot 1 januari 2013 een onderzoek daarnaar verricht..

### **Modernisering arbeidsvoorwaarden**

Partijen willen het aantal regelingen in de Cao beperken en meer keuzemogelijkheden bieden aan werknemers. Dit sluit aan bij de wensen van werknemers en leidt tot een aantrekkelijke Cao voor jongeren en ouderen: de Cao van de Toekomst.

### **Hoofdstuk 3**

Hoofdstuk 3 van de CAR bevat de bepalingen over salaris, bezoldiging en toelagen. Het huidige systeem gaat uit van een lokale bezoldigingsregeling waarin per gemeente eigen afspraken gelden over de bezoldiging en hoogte van toelagen.

Partijen willen centrale, landelijke afspraken. Dat komt mobiliteit tussen gemeenten ten goede en zorgt voor veel snellere harmonisatie bij samenwerking.

Er wordt in de CAR een nieuw hoofdstuk 3 ingevoerd met vaste landelijke afspraken over salaris, bezoldiging en andere vergoedingen, vergezeld van een centrale invoeringsafpraak en kaders voor overgangsrecht (zie bijlage 1 en 2).

### **Individueel Keuzebudget**

Als eerste belangrijke stap in de richting van een Cao van de Toekomst hebben partijen afgesproken dat een Individueel Keuze Budget (IKB) wordt ingevoerd per 1 januari 2013. Het individuele keuzebudget geeft de werknemers ruimte om te kiezen voor geld, tijd of bijvoorbeeld een opleiding. Partijen hebben afgesproken dat in ieder geval de volgende elementen uit de huidige CAR-UWO worden opgenomen in het IKB.

- Vakantiegeld
- Eindejaarsuitkering
- Levensloop

In lokaal overleg kan besloten worden om bestaande lokale regelingen op te nemen in het IKB. In het IKB kunnen ook de vrijvallende middelen worden opgenomen van regelingen, die in het kader van de invoering van hoofdstuk 3 CAR vervallen (zie bijlage 2: overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR).

De waarde van het instrument IKB staat of valt enerzijds met de omvang van het budget en de daaruit voortvloeiende keuzemogelijkheden voor de werknemer en anderzijds met een te realiseren vermindering van regelingen en (dus) administratieve lasten. Partijen zullen daarom de mogelijkheid en wenselijkheid van het onderbrengen van andere regelingen in het IKB onderzoeken. Bij deze inventarisatie zullen onder meer worden betrokken het ouderschapsverlof, de tegemoetkoming in de ziektekosten, de ambtsjubileumgratificatie en de senioredagen.

#### **Andere elementen in de Cao van de Toekomst**

Een individueel loopbaanbudget, de aanstelling in algemene dienst, flexibele werktijden en een individueel keuzebudget zijn belangrijke bouwstenen van de Cao van de Toekomst. Zij worden geïmplementeerd gedurende de looptijd van de leidraad en treden in werking op 1 januari 2013.

De noodzakelijke modernisering en actualisering van de CAR wordt tegelijkertijd voortgezet. Partijen zullen in 2011 en 2012 inventariseren welke andere bouwstenen onderdeel zijn van de Cao van de Toekomst. Bij deze inventarisatie betrekken zij hun achterbannen en organiseren zij paritaire werkconferenties waarvoor naast college, management, kaderleden en regionale vakbondsbestuurders ook OR-en en netwerken van jonge ambtenaren worden uitgenodigd.

#### **D. Minder interne bureaucratie**

Partijen vinden het belangrijk de interne bureaucratie terug te dringen. Dit kan immers bijdragen aan een meer efficiënte manier van werken en dus lagere kosten. Partijen spreken daarom af dat een paritaire werkgroep uiterlijk 1 januari 2012 aanbevelingen zal doen over hoe de aanpak van interne bureaucratie kan worden vormgegeven.

#### **E. Inhuur externen**

Partijen achten het van groot belang dat het aantal externen in de sector wordt teruggedrongen. De afspraken in de leidraad over loopbaanbeleid en mobiliteitsbeleid dragen hiertoe bij. Het is van belang dat er meer doorstroming plaatsvindt van vaste medewerkers, zodat gemeenten minder afhankelijk worden van inhuur externen. Partijen zullen komende jaren de inzet van externen monitoren.

#### **F. Verlengen Cao**

Partijen hebben afgesproken om de lopende Cao te verlengen tot 1 januari 2013.

#### **G. Loonontwikkeling**

- a. Gelet op de overeenstemming die de partijen hebben bereikt over de leidraad, worden op grond van desbetreffende afspraken uit de Cao 2009-2011 de salarissen per 1 april 2011 met 1% verhoogd.
- b. In het kader van de verlenging van de cao worden de salarissen per 1 april 2012 met 1% verhoogd.

### **G. Implementatie**

Partijen maken zo spoedig mogelijk na ondertekening van de afspraken uit deze Leidraad afspraken over de implementatie hiervan, en spreken daarbij af dat deze werkzaamheden afgerond zijn op uiterlijk 1 januari 2013, tenzij in deze Leidraad sprake is van eerdere inwerkingtreding. Dan geldt uiteraard dat de implementatie wordt afgerond uiterlijk op die eerdere datum. Uitwerking van de afspraken uit de leidraad kan en zal leiden tot wijziging van onderdelen van de bijgevoegde tekst van een nieuw hoofdstuk 3 zoals dat zal ingaan per 1 januari 2013.

Aldus overeengekomen te Utrecht, 18 april 2011

Namens het College voor Arbeidszaken van de VNG

J. Kriens,  
voorzitter

Namens de vakbonden

B. de Haas,  
AbvaKabo FNV

J. Schot,  
CNV Publieke Zaak

E. Classon,  
CMHF

## Bijlage

### HOOFDSTUK 1

#### Begripsomschrijvingen hoofdstuk 1

Bezoldiging:	Het salaris en de toelagen, toegekend op grond van hoofdstuk 3, paragraaf 3, alsmede de (garantie)toelage indien en voor zover toegekend op grond van een reorganisatie of een functiewaarderingstraject, alsmede de schriftelijk vastgelegde (garantie)toelage die voor inwerkingtreding van hoofdstuk 3 per 1 januari 2013 op individueel niveau is overeengekomen en die ook toen tot de bezoldiging werd gerekend.
Vastgestelde bezoldiging:	de bezoldiging die voor de ambtenaar geldt.
Genoten bezoldiging:	de bezoldiging die aan de ambtenaar is uitgekeerd.
Inactieve:	de oud-ambtenaar met een WW-uitkering, aanvullende uitkering, nawettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van een gemeente.
Postactieve:	de oud- ambtenaar met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, FPU-uitkering, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan deze uitkering of dit pensioen in dienst was van een gemeente of inactieve was.
Overwerk:	werkzaamheden die door de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht worden buiten de feitelijke arbeidsduur per week.

## **HOOFDSTUK 3**

### **SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN**

#### ***§ 1 Algemene bepalingen***

##### **Artikel 3:1 Begripsomschrijvingen**

In dit hoofdstuk en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
- b. periodiek: maandbedrag in een salarisschaal;
- c. salarisschaal: een reeks maandsalarisbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit artikel.

##### **Artikel 3:2 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 stelsel van functiebeschrijving en –waardering.
3. Voor elke functie stelt het college de bijbehorende salarisschaal vast op basis van een stelsel van functiebeschrijving en –waardering.

##### **Artikel 3:3 Salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen**

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

## **§ 2 Salaris**

### **Artikel 3:4 Vaststelling salaris**

1. Het college stelt het salaris van een ambtenaar vast aan de hand van zijn functieschaal, op grond van diens ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. Het salaris wordt vastgesteld met aanduiding van een periodiek in de salarisschaal en met toepassing van de arbeidsduurfactor van de ambtenaar.
2. Het salaris kan ook worden vastgesteld op een vast bedrag per maand.

### **Artikel 3:5 Aanloop – en uitloopschalen**

1. Als een ambtenaar in een functie wordt benoemd zonder dat hij reeds voldoet aan alle daarvoor geldende eisen van opleiding, ervaring of bekwaamheden, kan zijn salaris worden vastgesteld in de aanloopschaal voor de functie. De aanloopschaal is één schaal lager dan de functieschaal.
2. De toepassing van een aanloopschaal is mogelijk wanneer dit in een lokale regeling is vastgelegd. In deze lokale regeling worden tevens regels vastgesteld voor de bevordering naar de functieschaal.
3. De toepassing van een uitloopschaal is mogelijk wanneer dit in een lokale regeling is vastgelegd. De uitloopschaal is één schaal hoger dan de functieschaal. In de lokale regeling worden tevens regels gesteld over de voorwaarden voor doorgroei naar de uitloopschaal.

### **Artikel 3:6 Periodieke salarisverhoging**

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

### **Artikel 3:7 Geen verlaging salarisschaal**

1. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de ambtenaar geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris, tenzij hiervoor in deze regeling, andere wet- en regelgeving, of een lokale regeling een grond is.
2. In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar van 55 jaar of ouder, in het kader van seniorenbeleid, met zijn instemming aangesteld worden in een functie waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige 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 dienovereenkomstige 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 met mogelijk een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris, volgens de hieromtrent lokaal vastgestelde regels van een sociaal plan of sociaal statuut. .

### **Artikel 3:8 Extra salarisverhoging**

1. Het college kan een ambtenaar een extra periodieke salarisverhoging toekennen.
2. Bij lokale regeling worden de voorwaarden voor toekenning van een extra periodieke salarisverhoging vastgesteld.

### **Artikel 3:9 Inpassing in hogere schaal**

1. Het salaris van een ambtenaar die overgaat naar een hogere schaal, wordt vastgesteld aan de hand van het eersthogere bedrag in de hogere schaal. Als de salarisverhoging dan minder bedraagt dan 75% van de verhoging die de ambtenaar ontvangen zou hebben indien hij in zijn oude schaal een periodieke salarisverhoging zou hebben ontvangen, wordt het salaris vastgesteld aan de hand van de volgende periodiek.
2. Als de datum van overgang samenvalt met die van de periodieke salarisverhoging, wordt eerst de overgang vastgesteld en vervolgens de periodieke salarisverhoging toegepast.

## **§ 3 Toelagen**

### **Artikel 3:10 Functioneringstoelage**

1. Het college kan aan een ambtenaar die meerdere jaren uitstekend heeft gefunctioneerd, een maandelijkse functioneringstoelage toekennen voor een bepaalde periode.

2. Bij lokale regeling worden regels vastgesteld over de voorwaarden, de duur en de hoogte van de functioneringstoelage.

### **Artikel 3:11 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 indien de waarneming blijkens de functieomschrijving deel uitmaakt van de eigen functie.
2. De toelage bedraagt 8% van zijn salaris, met dien verstande dat de som van het salaris en de toelage, omgerekend naar een toelage voor een maand, het bedrag van de hoogste periodiek die bij de waargenomen functie hoort, niet te boven gaat.
3. Een ambtenaar die een functie bekleedt vanaf een functieschaal zoals vastgesteld in een lokale regeling, heeft slechts recht op een waarnemingstoelage bij een periode van waarneming van ten minste 20 dagen in zes aangesloten weken.

### **Artikel 3:12a Toelage onregelmatige dienst**

1. Aan een ambtenaar voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt en van wie de werktijd is vastgesteld op maandag tot en met vrijdag vóór 8.00 uur of na 18.00 uur, op zaterdag of op zondag, wordt een toelage onregelmatige dienst toegekend. In een lokale regeling wordt vastgesteld voor welke functieschalen deze toelage geldt.
2. Voor onregelmatige werktijden op maandag tot en met zaterdag geldt geen recht op de toelage als het in een week slechts één periode van ten hoogste drie uren betreft.
3. De toelage bedraagt een bij lokale regeling vast te stellen percentage van het uurloon. De toelage kan ook op een vast bedrag worden gesteld.

### **Artikel 3:12b Buitendagvenstervergoeding**

1. Aan een ambtenaar voor wie de standaard werktijdenregeling geldt en van wie door de werkgever in het belang van de dienst eenzijdig de werktijd is vastgesteld op maandag tot en met vrijdag vóór 7.00 of na 22.00, op zaterdag of op zondag, wordt een buitendagvenstervergoeding toegekend.

### **Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst**

1. Aan een ambtenaar die door het college is aangewezen om zich buiten de voor hem

geldende, gewone werktijd regelmatig beschikbaar te houden om arbeid te verrichten bij oproep, wordt een toelage beschikbaarheidsdienst toegekend. In een lokale regeling wordt vastgesteld voor welke functieschalen deze toelage geldt.

2. De toelage bedraagt een bij lokale regeling vast te stellen percentage van het uurloon. De toelage kan ook op een vast bedrag worden gesteld.

### **Artikel 3:14 Inconveniëntentoeelage**

1. Bij lokale regeling kan worden vastgesteld voor welke functies het verrichten van zware, onaangename of gevaarlijke arbeid omvatten.
2. Aan een ambtenaar met een aldus aangewezen functie kan een inconveniëntentoeelage worden toegekend. De hoogte van de toelage wordt in een lokale regeling vastgesteld.

### **Artikel 3:15 Arbeidsmarkttoelage**

1. Het college kan een ambtenaar een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te krijgen of te houden.
2. Bij lokale regeling worden regels vastgesteld over de voorwaarden, de duur en de hoogte van de arbeidsmarkttoelage.

### **Artikel 3:16 Afbouwtoelage**

1. Indien voor een ambtenaar:
  - a. de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoeelage blijvend wordt verlaagd of beëindigd buiten zijn toedoen,
  - b. hij de toelage gedurende twee jaren heeft genoten zonder onderbreking van meer dan twee maanden, en tevens
  - c. de salarisvermindering ten gevolge van het verlagen of beëindigen van de toelage 3% of meer van zijn salaris bedraagt, kent het college hem een aflopende afbouwtoelage toe.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
  - a. indien de verlaging of beëindiging van de in het eerste lid, onderdeel a, genoemde toelage te wijten is aan zijn disfunctioneren;
  - b. indien voor de ambtenaar voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan;
  - c. op ambtenaren op wie hoofdstuk 9a, 9b, 9c of 9d van toepassing is.
3. Bij lokale regeling worden regels gesteld over de omvang en de duur van de aflopende afbouwtoelage.

4. Indien de ambtenaar een functie aanvaardt waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de van toepassing zijnde afbouwtoelage verrekend met de salarisverhoging.

#### **Artikel 3:17 BHV-toelage en EHBO-toelage**

1. Het college kan de ambtenaar die aangewezen is als bedrijfshulpverlener, of om eerste hulp bij ongevallen te verlenen een BHV-toelage respectievelijk EHBO- toelage verstrekken.
2. Bij lokale regeling worden regels vastgesteld over de voorwaarden, de duur en hoogte van deze toelagen.

#### **§ 4. Uitkeringen en inhouding ziektekostenpremie**

#### **Artikel 3:18 Eindejaarsuitkering**

1. Een ambtenaar heeft recht op een eindejaarsuitkering van 6% van het salaris over de periode waarin hij in dat jaar bij de gemeente was aangesteld.
2. Bij een volledige aanstelling bedraagt de eindejaarsuitkering ten minste € 145,83 per volledige maand. Bij een deeltijdaanstelling geldt dit bedrag naar evenredigheid. De ambtenaar ontvangt geen eindejaarsuitkering over de periode dat hij onbetaald verlof geniet. De ambtenaar die voor een deel van zijn aanstelling onbetaald verlof geniet ontvangt een eindejaarsuitkering naar rato.
3. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in december of bij ontslag.

#### **Artikel 3:19 Vakantie-uitkering**

1. Een ambtenaar heeft recht op een vakantie-uitkering.
2. De vakantie-uitkering wordt opgebouwd per maand in de periode juni tot en met mei, en bedraagt 8% van de per maand genoten bezoldiging. Vermindering van de bezoldiging op grond van artikel 7:3 heeft geen gevolgen voor de opbouw van de vakantie-uitkering.
3. Bij een volledige aanstelling bedraagt de vakantie-uitkering ten minste € 146,65 per volledige maand. Bij een deeltijdaanstelling geldt dit bedrag naar evenredigheid.
4. De vakantie-uitkering wordt uitbetaald in mei of bij ontslag.

### **Artikel 3:20 Levensloopbijdrage**

1. De ambtenaar heeft recht op een levensloopbijdrage, tenzij
  - hij recht heeft op een FPU-uitkering of
  - op hem hoofdstuk 9b van toepassing is.
2. De levensloopbijdrage wordt opgebouwd per volledige maand en bedraagt 1,5% van het salaris over die maand.
3. De levensloopbijdrage bedraagt ten minste € 33,33 per volledige maand. Bij een deeltijdaanstelling geldt dit bedrag naar evenredigheid. De ambtenaar ontvangt geen levensloopbijdrage over de periode dat hij onbetaald verlof geniet. De ambtenaar die voor een deel van zijn aanstelling onbetaald verlof geniet, ontvangt een levensloopbijdrage naar rato.
4. De levensloopbijdrage wordt uitbetaald in december of bij ontslag.
5. Voor een ambtenaar op wie hoofdstuk 9a van toepassing is geldt gedurende een periode van ten hoogste 20 jaren een percentage van 2,5. Indien artikel 9a:9 van toepassing is, kan het college bepalen dat dit percentage ook nadien geldt; het derde lid is in dat geval niet van toepassing.
6. De levensloopbijdrage behoort tot het percentage genoemd in het tweede lid tot het pensioengevend inkomen, bedoeld in artikel 3:1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

### **Artikel 3:21 Overwerkvergoeding**

- 1.a. De ambtenaar voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, heeft recht op een overwerkvergoeding indien hij overwerk heeft verricht. In een lokale regeling wordt onder meer vastgesteld voor welke functieschalen deze vergoeding niet geldt. De overwerkvergoeding bestaat uit een financiële vergoeding en zo mogelijk tevens uit verlof. Voor zover verlof niet mogelijk is, worden de percentages genoemd in het derde lid vermeerderd met 100.
2. De vergoeding in de vorm van verlof bestaat uit evenveel uren als het aantal volle uren waarin overwerk is verricht. Het verlof wordt zo spoedig mogelijk verleend. Het kan worden opgenomen wanneer de ambtenaar dit wenst, voor zover het belang van de dienst of de belangen van andere ambtenaren zich daartegen niet verzetten.
3. De financiële overwerkvergoeding bestaat uit een percentage van het uurloon van de ambtenaar voor elk vol uur waarin hij overwerk heeft verricht. De percentages bedragen:

- 100% voor elk uur overwerk op zondag of op een feestdag;
  - 75% voor elk uur overwerk op zaterdag, op maandag tussen 0 uur en 6 uur en aansluitend aan een feestdag tussen 0 uur en 6 uur;
  - 50% voor elk uur overwerk op maandag tot en met vrijdag vóór 6 uur of na 20 uur;
  - 25% voor elk uur overwerk op maandag tot en met vrijdag tussen 6 uur en 20 uur.
4. Voor overwerk op een vrije dag die in de plaats komt van een feestdag of van een zondag waarop de ambtenaar volgens wisselend rooster moet werken, bedraagt het in lid 3 bedoelde percentage 100. Voor overwerk op een vrije dag die in de plaats komt van een zaterdag waarop de ambtenaar volgens wisselend rooster moet werken, bedraagt dat percentage 75.
  5. Bij lokale regeling kan worden bepaald dat voor ambtenaren met verschillende functies en bezoldigingen die gezamenlijk overwerk verrichten, één financiële overwerkvergoeding zal gelden.
  6. Vóór 1 november kan een ambtenaar het college verzoeken zijn vergoeding voor overwerk in de vorm van verlof om te zetten in vakantie in het volgende jaar. Het aantal aldus om te zetten uren mag, samen met de extra verlofuren ingevolge artikel 6:2, niet meer bedragen dan 50,4. Voor een ambtenaar die in deeltijd werkt, geldt een maximum naar evenredigheid.
  7. De voorgaande leden zijn niet van toepassing op overwerk, verricht ingevolge artikel 15:1:11. De vergoeding daarvoor wordt door het college bepaald.

### **Artikel 3:22 Vergoeding teveel gewerkte uren**

1. De ambtenaar, voor wie de standaard werktijdenregeling geldt en die in opdracht van het college gedurende een kalenderjaar meer gewerkt heeft dan de voor hem geldende arbeidsduur per jaar ontvangt na afloop van het kalenderjaar een vergoeding voor de teveel gewerkte uren.
2. De vergoeding bestaat uit het uurloon van de ambtenaar vermenigvuldigd met de teveel gewerkte uren.

3. In een lokale regeling kan geregeld worden dat vanaf een vastgestelde functieschaal teveel gewerkte uren niet vergoed worden.

#### **Artikel 3:22a Verrekening te weinig gewerkte uren**

Blijkt na afloop van een kalenderjaar dat de ambtenaar voor wie de standaard werktijdenregeling geldt minder uren gewerkt heeft dan de voor hem geldende arbeidsduur per jaar dan worden de te weinig gewerkte uren verrekend met zijn verlof. De te weinig gewerkte uren kunnen ook op een in overleg te bepalen tijdstip ingehaald worden.

#### **Artikel 3:22b Verschuivingstoelage**

1. De ambtenaar voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt ontvangt een verschuivingstoelage van 25% van het uurloon voor elk door het college verschoven uur:
  - a indien zijn werktijd minder dan 72 uur voor de oorspronkelijke werktijd wordt verschoven;
  - b indien zijn werktijd 72 uur of meer, maar minder dan een maand voor de oorspronkelijke werktijd wordt verschoven zonder dat het dienstverband dat eist.
2. In een lokale regeling wordt vastgesteld voor welke functieschalen de verschuivingstoelage geldt. In deze lokale regeling kan de toelage, in afwijking van het eerste lid, vastgesteld worden op een vast bedrag per verschoven uur.
3. Verschuiving van de werktijd naar een andere week geeft geen recht op overwerkvergoeding.

#### **Artikel 3:23 Ambtsjubileum**

1. Een ambtenaar die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt éénmalig een gratificatie zodra hij 25, 40 of 50 jaar in overheidsdienst is. Als tijd waarin de ambtenaar in overheidsdienst is geweest wordt beschouwd de tijd die hij doorgebracht heeft bij een bij het ABP aangesloten werkgever als bedoeld in artikel 2.3, eerste lid, onderdeel a, van het Pensioenreglement van de Stichting ABP.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de gratificatie de helft van bezoldiging die hij heeft genoten in de maand van jubileren, vermeerderd met de vakantie-uitkering over dat bedrag. Bij 40 en 50 jaar bedraagt de gratificatie de bezoldiging die de ambtenaar heeft genoten in de maand van jubileren, vermeerderd met de vakantie-uitkering over dat bedrag.
3. Een ambtenaar aan wie volledig ontslag wordt verleend op grond van:

- a. artikel 8:3;
- b. artikel 8:4, of
- c. artikel 8:11,

en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, recht zou hebben gehad op een gratificatie overeenkomstig het eerste lid, ontvangt een evenredig deel van de gratificatie. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

### **Artikel 3:24 Prestatiegratificatie**

Het college kan een ambtenaar of een groep ambtenaren een eenmalige gratificatie toekennen op grond van buitengewone prestaties indien dit bij lokale regeling is bepaald.

### **Artikel 3:25 Reis- en verblijfkosten**

Een ambtenaar heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten voor reizen die hij heeft gemaakt in het belang van de dienst overeenkomstig de lokale regeling.

### **Artikel 3:26 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer**

1. Het college kan een ambtenaar een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer toekennen.
2. Bij lokale regeling worden regels vastgesteld over de voorwaarden, de duur en de hoogte van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer.

### **Artikel 3:27 Overlijdensuitkering**

1. Het recht op bezoldiging eindigt de dag na het overlijden van de ambtenaar.
2. Na het overlijden van de ambtenaar ontvangt diens weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een overlijdensuitkering, die bestaat uit:
  - a. driemaal de laatstelijk genoten bezoldiging vermeerderd met de vakantie-uitkering over dat bedrag;
  - b. de eindejaarsuitkering, de levensloopbijdrage over de periode van 1 januari tot en met de dag van overlijden.
3. De overlijdensuitkering wordt verminderd met reeds aan de ambtenaar betaalde

bedragen die betrekking hadden op de periode na zijn overlijden, alsmede met het bedrag van de uitkering van een wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid van de overledene waarop de weduwe, weduwnaar, geregistreerde partner of kinderen aanspraak kunnen maken.

4. Indien er geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner is, ontvangen de minderjarige wettige, natuurlijke of pleegkinderen, voor wie de overledene kostwinner was, de overlijdensuitkering. Ontbreken ook deze, dan kan het college de uitkering geheel of gedeeltelijk aanwenden voor de betaling van de kosten van de lijkbezorging indien de nalatenschap daarvoor ontoereikend is.

### **Artikel 3:28 Overlijdensuitkering 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 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.

### **Artikel 3:29 Zorgverzekering**

De VNG sluit voor de zorgverzekering van gemeenteambtenaren, postactieven en inactieven met IZA Zorgverzekeraar NV een overeenkomst als bedoeld in artikel 18 van de Zorgverzekeringswet.

### **Artikel 3:30 Recht op tegemoetkoming ziektekosten**

1. De ambtenaar die zowel de basisverzekering als een aanvullende Classic- of Perfectverzekering bij IZA zorgverzekeraar NV heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand

december uitbetaald.

### **Artikel 3:31 Hoogte tegemoetkoming ziektekosten**

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.

### **Artikel 3:32 Meerdere dienstverbanden**

Indien de ambtenaar uit hoofde van een ander dienstverband een tegemoetkoming krijgt voor ziektekosten, wordt dit verrekend met de tegemoetkoming op grond van artikel 3:31. De ambtenaar is verplicht de gemeente te informeren indien hij een dergelijke tegemoetkoming ontvangt uit hoofde van een andere dienstbetrekking.

### **Artikel 3:33 Inhouding ziektekostenpremies**

1. Indien de ziektekostenverzekering van een ambtenaar en zijn gezinsleden is afgesloten bij IZA Zorgverzekeraar NV, worden de verschuldigde premies ingehouden op diens bezoldiging en afgedragen aan de zorgverzekeraar. Inhouding vindt niet plaats als de ambtenaar daartegen schriftelijk bezwaar heeft gemaakt bij de zorgverzekeraar en de ambtenaar het college daarvan op de hoogte heeft gesteld.
2. Inhouding vindt evenmin plaats als de af te dragen premies hoger zijn dan de uit te betalen bezoldiging.

### **Artikel 3:34 Amsterdam en Den Haag**

De artikelen 3:29 tot en met 3:33 zijn niet van toepassing op de ambtenaren in dienst van de gemeenten Amsterdam en Den Haag.

## **§ 5 Overgangsbepaling**

### **Artikel 3:35 Overgangsrecht**

Hier volgt uitwerking van onderstaande:

#### **Welke situaties zijn er:**

1. **Bestaande lokale vergoedingsregeling staat per 1 januari 2013 niet meer in het vernieuwde hoofdstuk 3.**
  - De regeling wordt ingetrokken per 1 januari 2013.
  - Er wordt geen vergoeding meer verstrekt op basis van de ingetrokken regeling.
  - In het kader van het overgangsrecht worden lokaal afspraken gemaakt over de inbedding van de vrijvallende middelen in het IKB, tenzij lokaal overeenstemming wordt bereikt over een andere invulling van de vrijvallende middelen.
  - Een aantal van de bestaande lokale regelingen heeft weliswaar een andere naam, maar is feitelijk een uitwerking van één van de vergoedingsregelingen genoemd in het nieuwe hoofdstuk 3. Een voorbeeld daarvan is een gemeente die een plaagdierenbestrijdingstoelage heeft; dat is een inconveniëntentoeelage en kan dus als zodanig ook als lokale uitwerking van de in hoofdstuk 3 geregelde inconveniëntentoeelage beschouwd worden. Het aantal lokale regelingen dat niet onder een van de artikelen uit hoofdstuk 3 te brengen is zal hierdoor relatief beperkt zijn.
  - Wat niet kan is dat een gemeente lokaal besluit om een vergoedingsregeling in stand te laten, of om buiten de CAR nieuwe vergoedingsregelingen in het leven te roepen. Hierdoor zou er weer een wirwar van vergoedingsregelingen ontstaan.

2. **Het nieuwe begrip bezoldiging per 1 januari 2013 wijkt af van het tot die datum door de gemeente gebruikte begrip.**

De bezoldiging is de basis voor een aantal vergoedingen/uitkeringen, de belangrijkste zijn:

- de loondoorbetaling bij ziekte;
- de vakantietoelage;
- de ambtsjubileumgratificatie;
- de gedeeltelijke loondoorbetaling bij ouderschapsverlof.

Voorbeelden van de consequenties:

- I Als in een gemeente nu bijvoorbeeld de overwerkvergoeding tot de bezoldiging gerekend wordt, dan wordt deze vergoeding meegenomen bij de vaststelling van de vakantietoelage. Door invoering van het nieuwe begrip bezoldiging per 1 januari 2013 hoort de overwerkvergoeding niet meer tot de bezoldiging en zal het in geen enkele gemeente meer zo zijn dat hij meetelt bij de berekening van de vakantietoelage. Dit kan een (beperkt) financieel nadeel voor medewerkers betekenen.
- II Als in diezelfde gemeente een medewerker ziek wordt aansluitend aan een maand waarin hij veel overwerk verricht heeft, dan wordt voor zijn recht op loondoorbetaling dat overwerk meegerekend. Vanaf 1 januari 2013 is centraal geregeld dat de overwerkvergoeding niet tot de bezoldiging behoort en wordt deze bij geen enkele gemeente meer meegenomen bij de loondoorbetaling bij ziekte. Voor medewerkers die een periode van ziekte doormaken die voor 1 januari 2013 start en daarna doorloopt, en van wie bij de berekening van de bezoldiging voor de loondoorbetaling een vergoeding voor overwerk is meegenomen, kunnen per 1 januari 2013 financieel nadeel lijden. Vanaf die datum wordt immers de overwerkvergoeding niet meer meegenomen in het begrip bezoldiging.

Overgangsrecht.

- Per 1 januari 2013 past de gemeente het nieuwe bezoldigingsbegrip toe.

- Voor lopende gevallen van bijvoorbeeld ziekte en ouderschapsverlof kan wijziging van berekening van de bezoldiging financieel van betekenis zijn.
- In het kader van het overgangsrecht worden lokaal afspraken gemaakt over de wijze van compensatie van de medewerker (kan lokaal en individueel erg verschillen). Lokaal kunnen daarvoor grenzen worden vastgesteld.
- Overigens, wijziging van het begrip bezoldiging kan ook ten gunste van medewerkers uitpakken. Er zijn gemeenten bekend waar de bezoldiging maar uit enkele vergoedingen bestaat.

### **3. Toelagen op grond van individuele afspraken die voor 1 januari 2013 tot de bezoldiging van de medewerker behoren.**

- Individuele afspraken/overeenkomsten worden in principe niet opzij gezet door centrale afspraken
- De individuele afspraak die de basis is voor een bijzondere vergoeding blijft dus bestaan. De vergoeding zelf blijft ook ongewijzigd.
- Als ook afgesproken is dat de individuele vergoeding/toelage tot de bezoldiging behoort is er reden voor actie. Het is onwenselijk dat voor deze categorie medewerkers een afwijkend begrip bezoldiging blijft gelden, dat is immers zeer lastig in de uitvoering.
- Als oplossing hiervoor kan gedacht worden aan verhoging van de individuele toelage zodat het (netto) financiële nadeel door wijziging van het bezoldigingsbegrip gecompenseerd wordt.

#### Overgangsrecht

- Per 1 januari 2013 pas de gemeente het nieuwe bezoldigingsbegrip toe.
- Het lijkt niet erg voor de hand te liggen om in het GO afspraken te maken over compensatie voor medewerkers die een individuele overeenkomst gesloten hebben.
- Verhoging van de individuele toelage ter compensatie van eventueel financieel nadeel zou door LOGA partijen als oplossing aanbevolen kunnen worden.

