

Cao gemeenten 2013-2015

Preambule

Gemeenten zijn zich aan het voorbereiden op een van de grootste decentralisatieopgaven van de afgelopen jaren: vanaf 2015 krijgen gemeenten de verantwoordelijkheid voor het sociale domein. Hierbij zoeken zij en hun medewerkers de samenwerking met andere gemeenten, medeoverheden, maar ook met burgers, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. Met de drie decentralisaties wordt een nieuwe beweging ingezet als het gaat om samenwerkingsverbanden op lokaal niveau. Daarnaast blijven burgers de gemeenten aanspreken op de kwaliteit van beleid en dienstverlening. Zowel aan de voorkant als aan de achterkant zal de inrichting van taken en functies veranderen en zullen gemeentelijke organisaties hierop moeten worden aangepast. Dit alles vindt plaats in een context waarin de gemeentelijke arbeidsmarkt vast zit, er weinig instroom is van jongeren, de vergrijzing toeneemt en er een wens is bij werknemers tot meer keuzevrijheid en zekerheid. De sector staat dus voor een grote uitdaging de komende periode in een tijd met teruglopende financiële middelen. Dit vraagt veel van zowel de gemeenten als de werknemers in de sector.

Sociale partners willen in het licht van bovenstaande in deze cao het volgende bereiken:

1. Het bevorderen van instroom van jongeren.
2. Het bevorderen van duurzaam werken voor ouderen.
3. Het bevorderen van arbeidskansen en inzetbaarheid voor iedereen.
4. Het meer in balans brengen van flexibiliteit en werkzekerheid.
5. Een open en toegankelijke gemeentelijke arbeidsmarkt.
6. Het vergroten van de keuzevrijheid voor werknemers door een IKB.
7. Het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden.
8. Modernisering en vereenvoudiging van de CAR-UWO.

In de cao 2011-2012 zijn partijen, in het kader van de Cao van de Toekomst, begonnen met nieuwe afspraken over van-werk-naar-werk, de introductie van een loopbaanbudget, het creëren van een ruimer dagvenster en de aanstelling in algemene dienst. Met bovenstaande doelstellingen doen partijen een volgende stap naar een moderne en toekomstbestendige Cao gemeenten.

1. Werkgelegenheid en werkervaring

Kansen voor jongeren en ouderen

Als gevolg van vacaturestops en inkrimping van de formatie door bezuinigingen, stromen er minder jongeren de sector in. Hierdoor vergrijzen gemeentelijke organisaties. Daardoor levert de sector een beperkte bijdrage aan het aan het werk helpen van jonge werkelozen. Partijen vinden het van belang dat jongeren een kans krijgen in de sector en hebben de ambitie, dat binnen de looptijd van deze cao minimaal 1500 jongeren een baan krijgen binnen de sector. Het gaat om arbeidsplaatsen van een jaar, met de intentie tot een aanstelling voor onbepaalde tijd. Deze afspraak zal door het A+O fonds Gemeenten worden gemonitord.

Om deze ambitie te helpen realiseren hebben partijen onder andere een sectorplan ingediend bij het Ministerie van SZW. Op basis van dit sectorplan kunnen gemeenten cofinanciering aanvragen voor het bevorderen van loopbaankansen en werkgelegenheid van onder andere jongere en oudere medewerkers. Onderdeel van dit sectorplan is een subsidie voor 250 arbeidsplaatsen voor jongeren. Deze subsidieregeling is onder voorbehoud van goedkeuring van het sectorplan door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Tevens spreken partijen af, dat de Stage- en Traineeregeling van het A+O fonds wordt voortgezet gedurende de looptijd van deze cao.

Daarnaast adviseren partijen gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. Dit houdt in dat ruimte voor aanstelling van jongeren wordt gemaakt, doordat via ondersteunende instrumenten oudere werknemers gestimuleerd worden minder te gaan werken en daarmee structureel ruimte ontstaat in de formatie. Een voorbeeld van een stimulerende maatregel is de 80/90/100 maatregel: oudere werknemers kunnen dan kiezen om 80% van hun aanstelling te gaan werken waarvoor ze 90% krijgen doorbetaald en behouden 100% pensioenopbouw. Het is tevens een instrument in het kader van duurzaam werken. Voorbeelden van gemeenten die al werken met een generatiepact zullen geplaatst worden op de website van het A+O fonds Gemeenten (www.aeno.nl).

Werkervaringsplaatsen en stages

Gemeenten bieden jongeren tevens kansen om werkervaring op te doen. De CAR-UWO wordt zodanig aangepast dat gemeenten meer mogelijkheden hebben om jongeren stage- en werkervaringsplaatsen aan te bieden. Het gaat om jongeren die nog een opleiding volgen of een opleiding hebben afgerond en voor wie bij de gemeente nog geen plek is voor een volwaardige aanstelling. De benodigde aanpassingen van de CAR-UWO zullen per 1 januari 2015 in werking treden en zijn opgenomen in bijlage 1. Hierin worden:

- werkervaringsplaatsen mogelijk gemaakt
- de basisregels voor stages vastgelegd.

Bijlage 1 maakt integraal onderdeel uit van de afspraken.

Kansen voor mensen met een beperking

Ter stimulering van de werkgelegenheid en als uitvloeisel van de afspraken in het Sociaal Akkoord 2013 betreffende de Participatiewet zullen in de sector Gemeenten jaarlijks 525 banen open gesteld worden voor mensen met een arbeidsbeperking. Per 31-12-2015 zullen in totaal 630 banen moeten zijn gerealiseerd voor deze groep. Dit bovenop de mensen met een

bepanking die al in dienst zijn bij gemeenten. Werkloze jongeren met een Wajong-uitkering en mensen op de wachtlijst voor een plaats binnen een SW-bedrijf krijgen hierbij prioriteit. Ter stimulering van mogelijkheden binnen gemeentelijke organisaties hebben partijen afgesproken pilots te houden met functiecreatie met hulp van het sectorfonds SBCM en het A+O fonds Gemeenten.

Behoud werkgelegenheid voor laag opgeleiden in de sector

Partijen spreken uit dat het in het belang van de sector is om de werkgelegenheid voor laag opgeleiden te behouden. Partijen vinden het van belang, dat bij uitbesteding¹ van taken de gemeente een zorgvuldige afweging maakt tussen kwaliteit, kosten en de sociale gevolgen voor het personeel. Partijen adviseren gemeenten om bij de adviesaanvraag conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden uitdrukkelijk deze aspecten mee te nemen, zodat werknemers invloed uit kunnen oefenen op het definitieve besluit. Gemeenten zullen bij inkoop en aanbestedingen social return als voorwaarde stellen. Op deze manier wordt social return ingezet als arbeidsmarktinstrument om arbeidsplaatsen, leerbanen en stageplaatsen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Partijen roepen gemeenten op om bij inkoop en aanbestedingen de regels van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag te hanteren. Gemeenten die nog niet zijn aangesloten, worden gestimuleerd dit alsnog te doen. De modelverordening Inkoop- en Aanbestedingsbeleid van de VNG biedt gemeente een handreiking bij het formuleren van sociale voorwaarden bij inkoop en aanbestedingen.

2. Vergroten werkzekerheid

Ketenbepaling en anti-draaideurbepaling

In lijn met de wet Werk en Zekerheid zullen op het moment van inwerkingtreding van deze wet, nu voorzien op 1 juli 2015, de in deze wet opgenomen bepalingen over opeenvolgende tijdelijke aanstellingen in artikel 2:4 van de CAR worden opgenomen. Dat betekent dat een keten van opeenvolgende aanstellingen, met een tussenliggende periode van niet meer dan 6 maanden, na de derde verlenging of het overschrijden van een termijn van 24 maanden, resulteert in een vaste aanstelling. Tevens wordt aan artikel 2:4 een anti-draaideur bepaling toegevoegd.

In het kader van overgangsrecht wordt artikel 2:6 aangepast. Partijen spreken af dat de effecten van deze wijziging zullen worden gemonitord door het A+O fonds Gemeenten. De CAR wijzigingen zijn opgenomen in bijlage 2 bij dit akkoord. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de afspraken.

Flexibiliteit en inzetbaarheid

Partijen zijn van mening dat er een balans moet zijn tussen flexibiliteit en werkzekerheid. Dit is in het belang van zowel de organisatie als de werknemers. Flexibele arbeidsrelaties kunnen een passend middel zijn voor gemeenten om in te kunnen spelen op fluctuaties in het werkaanbod en veranderende omstandigheden. Tevens kan een dergelijke arbeidsrelatie maatwerk bieden voor medewerkers en werkdruk voorkomen. Tegelijkertijd onderkennen cao-partijen dat er sprake kan zijn van doorgeschoten flexibiliteit in de vorm van

¹ Onder uitbesteding verstaan partijen o.a. externe verzelfstandiging, privatisering en aanbesteding.

arbeidsrelaties met dubieuze en een onevenwichtige vormgeving. Voorkomen moet worden dat er ongewenste verschillen tussen medewerkers op de werkvloer ontstaan.

Partijen vinden het niet wenselijk dat voor structureel werk bij gemeenten arbeidsrelaties worden aangegaan onder voorwaarden die niet geregeld zijn in de gemeentelijke rechtspositieregeling.

Partijen spreken het volgende af:

- partijen doen tijdens de looptijd van deze cao onderzoek naar de diverse vormen van flexibele arbeidsrelaties. Onderdeel van dit onderzoek zijn de omvang, de noodzaak en de verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties;
- als het onderzoek aanwijzingen geeft van oneigenlijk gebruik van bepaalde constructies, ondanks de oproep in dit cao akkoord, nemen partijen in de volgende cao passende maatregelen;
- partijen zijn van mening dat de inhuur van tijdelijk personeel kan blijven bestaan ter voorkoming van werkdruk bij de medewerkers en om fluctuaties op te vangen.

Partijen zien kansen in het stimuleren van de flexibilisering met behoud van economische zekerheid voor medewerkers door het aanstellen (op vrijwillige basis) in regionale pools. Hierdoor zijn medewerkers breed inzetbaar binnen de regio met behoud van rechtspositie. Regionale mobiliteitsbureaus kunnen een rol spelen bij het stimuleren van vraag en aanbod van werk tussen medewerkers en gemeenten in de regio. Hiermee is een efficiëntere bedrijfsvoering mogelijk omdat niet iedere functionaris in dienst van de gemeente hoeft te zijn en wordt de samenwerking tussen de gemeenten bevorderd. Tegelijkertijd heeft de medewerker wel een zekerheid doordat hij een vaste aanstelling heeft.

In het licht van bovenstaande wordt hoofdstuk 3 zodanig aangepast dat er geen afzonderlijke bezoldigingsverordeningen meer zijn. Hiermee worden de drempels weggehaald tussen de gemeenten onderling waardoor medewerkers makkelijker tussen organisaties kunnen overstappen (zie Nieuw beloningshoofdstuk).

WW

Partijen spreken een gezamenlijk commitment uit ten aanzien afspraken zoals die in het sociaal akkoord van april 2013 rondom de WW zijn gemaakt en zoals deze nu deels vastgelegd zijn in de Wet Werk en Zekerheid. Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao nadere afspraken maken om invulling te geven aan deze afspraken voor de sector Gemeenten. Het aanstaande SER-advies "Rol Sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur en inrichting WW" wordt hierbij betrokken. Partijen zullen daarbij ook betrekken de transitievergoeding in de Wet Werk en Zekerheid en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling (hoofdstuk 10d CAR-UWO).

3. Transparante gemeentelijke arbeidsmarkt

De sector gemeenten is in beweging als het gaat om nieuwe verantwoordelijkheden in het sociale domein maar de gemeentelijke arbeidsmarkt zit vast. Het ideaalbeeld is een sector waar vraag en aanbod optimaal op elkaar aansluit, de werknemer gemotiveerd aan het werk blijft en kwaliteit blijft leveren. Daarbij past een betere doorstroom en een medewerkersbestand dat een evenwichtige verdeling in generaties kent.



Partijen spreken daartoe het volgende af:

- Uiterlijk 1 juli 2015 wordt door het A+O fonds Gemeenten een nieuwe web-omgeving gelanceerd die de bestaande regionale gemeentelijke vacaturesites verbindt en één ingang creëert. Alle projecten, klussen en functies die open worden gesteld door gemeenten zijn via deze web-omgeving te vinden. Medewerkers kunnen een eigen profiel aanmaken en op basis daarvan bekijken hoe hun positie op de arbeidsmarkt is. Op deze site worden ook informatie en instrumenten gebundeld voor medewerkers zoals aanbod van ontwikkelscans, loopbaanscans, informatie over EVC trajecten.
- Gemeenten gaan het EVC-instrument inzetten voor medewerkers zonder startkwalificatie. Elke gemeentelijke medewerker die kan en wil beschikt binnen 5 jaar over een EVC-startkwalificatie op minimaal MBO-2 niveau. EVC's zijn instrumenten om de inzetbaarheid van medewerkers te verbreden en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Deze afspraak wordt via de personeelsmonitor gemonitord. Het jaar 2013 geldt als nulmeting.

4. Cao van de Toekomst

Individueel Keuzebudget

Partijen spreken af om uiterlijk op 1 januari 2016 een individueel keuzebudget (IKB) in te voeren. Dit IKB sluit aan bij de wens voor meer keuzevrijheid voor de werknemer en is daarmee een verdere stap in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden voor de sector. Het IKB maakt maatwerk op individuele basis mogelijk. Tegelijk is het IKB voor alle gemeenten gelijkvormig. Dit beantwoordt aan de wens van werkgevers en werknemers om vanuit centrale kaders individuele keuzevrijheid mogelijk te maken.

Het IKB wordt gevormd door de volgende bronnen:

- vakantie-uitkering zoals bepaald in artikel 6:3 CAR;
- eindejaarsuitkering zoals bepaald in artikel 3:6 CAR2;
- levensloopbudget (1,5%) zoals bepaald in artikel 6a:7 lid 1 CAR3;
- bovenwettelijk vakantieverloftegoed van 14,4 uur zoals voortvloeit uit artikel 6:2 lid 1 CAR.

Op het moment dat het IKB in werking treedt, vervallen de arbeidsvoorwaarden die de bronnen van het IKB vormen als zelfstandige arbeidsvoorwaarde.

De werknemer krijgt de volgende keuzemogelijkheden:

- a. verlof;
- b. uitbetaling;
- c. reservering;
- d. de-reservering;
- e. levensloopverlof voor rechthebbenden;
- f. inkoop extra pensioenen;

² De hoogte van de eindejaarsuitkering is 6% van het salaris met een minimum van € 1.750 bij een volledig dienstverband.

³ Het levensloopbudget is 1.5% van het salaris met een bodem van € 400 bij een volledige dienstverband.



- g. (onbelaste) opleiding/training;
- h. premie IPAP-verzekering.

Het IKB wordt als een financieel budget opgenomen in een nieuw keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Gemeenten kunnen besluiten, dat naast het IKB ook andere arbeidsvoorwaarden in dit keuzemodel als bron ingezet kunnen worden. Ook kan lokaal besloten worden om andere keuzemogelijkheden toe te voegen.

In bijlage 3 bij dit akkoord is deze afspraak verder uitgewerkt. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van de afspraken.

Omdat voor de brandweer specifieke regels gelden ten aanzien van het levensloopsbudget (overgangsrecht FLO en hogere levensloopbijdrage voor medewerkers die hier niet onder vallen) kan het beschikbare IKB budget voor hen anders zijn.

Partijen streven ernaar over de uitwerking van de afspraken in, door de Belastingdienst goedgekeurde, CAR-teksten uiterlijk 1 december 2014 overeenstemming te bereiken. Partijen richten een projectorganisatie in voor de ondersteuning van de implementatie van het IKB bij gemeenten.

Nieuw beloningshoofdstuk

Partijen stellen een geheel vernieuwd beloningshoofdstuk van de CAR-UWO (hoofdstuk 3) vast. De nieuwe tekst wordt 1 januari 2016 van kracht. De tekst van het nieuwe hoofdstuk 3 is bijgevoegd in bijlage 4 bij dit akkoord. Bijlage 4 maakt integraal onderdeel uit van dit akkoord. Met de voorgestelde wijzigingen van hoofdstuk 3, wordt invulling gegeven aan de afspraken die partijen in de cao 2011-2012 over dit hoofdstuk hebben gemaakt.

De herziening van hoofdstuk 3 heeft drie belangrijke doelen namelijk harmonisatie, vereenvoudiging en modernisering.

Vereenvoudiging

Rond belonen is in de loop van de tijd een doolhof aan begrippen en definities ontstaan. Zo is het bezoldigingsbegrip, naast het salaris- en loonbegrip, een permanente bron van verwarring, dat leidt tot verschillende definities (bestanddelen) in de CAR-UWO en de lokale rechtspositieregelingen. Het nieuwe hoofdstuk 3 brengt daar verandering in. Er is gekozen voor zo eenvoudig mogelijke teksten en begrippen en een duidelijk begrippenkader.

Als deze wijziging van het begrip bezoldiging in salaris en salaristoelagen leidt tot nadeel als gevolg van de wijziging in de grondslagen zowel binnen als buiten de CAR-UWO dan lossen de partijen dit op zodat dit effect zich niet zal voordoen.

Harmonisatie

Het nieuwe hoofdstuk 3 faciliteert de samenwerking tussen gemeenten. Gemeenten gaan steeds meer samenwerken. Steeds vaker betekent dat ook gezamenlijk werkgeverschap. Met de invoering van hoofdstuk 3 is dit makkelijker te realiseren. Het nieuwe hoofdstuk 3 bevordert de mobiliteit. Het wordt voor een medewerker makkelijker om over te stappen naar een andere gemeente of naar een samenwerkingsverband, zonder dat hij zich daarbij zorgen hoeft te maken over negatieve gevolgen voor zijn arbeidsvoorwaarden.



De harmonisatie wordt gerealiseerd doordat alle gemeenten dezelfde begrippen ('salaris', 'salaristoelagen' enz.) op dezelfde manier gaan gebruiken. Daarnaast zijn onderdelen die in de meeste bezoldigingsverordeningen staan (bijvoorbeeld de BHV-toelage) opgenomen in het nieuwe beloningshoofdstuk. Verder is voor onderdelen die verplicht zijn, maar voorheen lokaal van een uitvoeringsregeling moesten worden voorzien (bijvoorbeeld de toelage onregelmatige dienst), de uitvoering nu in het nieuwe hoofdstuk geregeld. Tot slot is dit hoofdstuk geharmoniseerd door de bepalingen in het nieuwe hoofdstuk een standaardkarakter te geven. Afwijkingen, zowel naar beneden als naar boven, zijn niet toegestaan.

Modernisering

Partijen willen dat de cao modern HRM- beleid ondersteunt. Dat betekent meer nadruk op gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer voor het werk en de loopbaan, en meer verband tussen resultaten, ontwikkeling en beloning.

Hierom is een aantal onderdelen, die niet meer passen bij de huidige trends en ontwikkelingen op beloningsgebied, aangepast.

Het nieuwe hoofdstuk sluit aanvullende lokale bepalingen uit. Nu heeft elke gemeente een eigen bezoldigingsverordening. Na vaststelling van het nieuwe hoofdstuk moeten de lokale bezoldigingsverordeningen worden ingetrokken. Het voorgaande wil niet zeggen dat de in die bezoldigingsverordening opgenomen beleidsregels die gemeenten hanteren bij de uitvoering tot het verleden gaan behoren. Voor zover nog van belang en toepassing worden deze op een andere wijze lokaal vastgelegd.

Het nieuwe hoofdstuk 3 is een ingrijpende verandering. Daarom is nodig:

- Een invoeringstermijn: de inschatting is dat hiervoor minstens een jaar nodig is. Gemeenten moeten dat jaar gebruiken om hun systemen (bijvoorbeeld de salarisadministratie) aan te passen en het overgangsrecht in te voeren.
- Overgangsrecht: zoals gezegd heeft de invoering van het nieuwe hoofdstuk niet als doel om te bezuinigen. Invoering van gelijke arbeidsvoorwaarden zal echter onvermijdelijk tot gevolg hebben dat in sommige gemeenten individuele werknemers er op achteruitgaan als er geen aanvullende afspraken worden gemaakt. Ten aanzien van het overgangsrecht zijn daarom door partijen de volgende afspraken gemaakt:
 1. Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn afgesproken
 2. Het brandweerpersoneel bij de veiligheidsregio's worden uitgezonderd van het nieuwe beloningshoofdstuk met uitzondering van het IKB, tenzij in het overleg van de Brandweerkamer met de vakbonden anders wordt besloten.
 3. Lokale financiële arbeidsvoorwaarden⁴ die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel worden deze omgezet in een vast bedrag: de toeslag overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.


⁴ Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

4. Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden⁵ die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker bepaald
 - a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toeslagen/vergoedingen
 - b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.
 - c. Het verschil is de toeslag overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.
5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief referetijdvak vastgesteld.
6. Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H36. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.
7. Er zijn geen anticumulatiebepalingen.
8. Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.
9. De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is wordt deze afgekocht in een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.
10. Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.
11. Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.
12. Vergroten van de aanstellingsomvang heeft geen effect.
13. Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.
14. Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar na verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

Partijen onderzoeken in 2020 of het mogelijk is om tot een centrale afspraak over afkoop te komen.

⁵ Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

⁶ Deze toelage valt onder het nieuwe artikel 3:15 CAR.



Modernisering CAR UWO

Tijdens de looptijd van deze cao zal een paritaire werkgroep worden ingesteld die uiterlijk 1 juli 2016 een voorstel aan het BLOGA zal voorleggen, voor een verdere modernisering en vereenvoudiging van de CAR UWO op basis van het advies van de werkgroep Modernisering CAR UWO.

5. Studietoelafspraken

Onderzoek naar ervaringen Van Werk naar Werk trajecten

In de vorige cao zijn nieuwe afspraken gemaakt over de Van-Werk-naar-Werk trajecten (10d). Deze afspraken zijn met ingang van 1 april 2013 in werking getreden. Uitgangspunt van de VWNW-aanpak is, dat iedereen aan het werk blijft. Dat kan dus ook zijn in tijdelijke of projectmatige werkzaamheden. Partijen vinden een balans tussen werk en zekerheid tijdens Van-Werk-Naar-Werk trajecten een belangrijk uitgangspunt. Zij spreken af dat uiterlijk 1 juli 2015 een inventarisatie is afgerond van de ervaringen met het huidige 10d.

Onderzoek Bewust belonen

Met de invoering van een vernieuwd beloningshoofdstuk wordt een belangrijke stap gezet in de modernisering van de gemeentelijke rechtspositieregeling. Partijen zijn zich er echter van bewust, dat het daarnaast van groot belang is om binnen afzienbare termijn ook te komen tot een toekomstbestendig beloningssysteem dat tegemoet komt aan de wensen van medewerkers en werkgevers. Een dergelijk beloningssysteem geeft medewerkers meer invloed op de hoogte van hun beloning en geeft leidinggevendenden meer mogelijkheden om te sturen op resultaten en ontwikkeling. Tegen deze achtergrond spreken partijen af een onderzoek te laten doen naar een of meerdere vormen van flexibele beloning, gebaseerd op beoordeling, die binnen de sector gemeenten zouden kunnen worden toegepast. Als kader voor het onderzoek hebben partijen de volgende randvoorwaarden voor een toekomstig beloningssysteem geformuleerd:

- Objectiviteit: beloningsbeslissingen moeten zijn gebaseerd op een objectiveerbare beoordeling
- Transparantie: leidinggevendenden en medewerkers kennen de regels en kaders voor het beloningsbeleid en hebben toegang tot de uitkomsten daarvan
- Uniformiteit: de uitkomsten van het beloningsbeleid kunnen per medewerker verschillen, maar de uitgangspunten zijn voor iedereen gelijk.

In bijlage 5 staat een nadere uitwerking van deze onderzoeksopdracht.

6. Overige afspraken

Vakantie en verlof bij ziekte

Partijen spreken af dat de CAR UWO in lijn wordt gebracht met de Europese regelgeving, dat betekent dat er geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen ziek en niet ziek bij de opbouw en opname van vakantieverlof. Partijen hebben ook afspraken gemaakt over verval en verjaringstermijnen. De nieuwe afspraken leiden tot een vermindering van de administratieve lasten.

Hiertoe wordt een deel van hoofdstuk 6 van de CAR UWO per 1 oktober 2014 gewijzigd. Deze wijzigingen zijn opgenomen in bijlage 6 van dit akkoord. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van het akkoord.

HR 21

Partijen onderkennen dat een uniforme functiewaarderingsystematiek een belangrijke rol kan spelen bij harmonisering van de arbeidsvoorwaarden binnen de sector. Tegen deze achtergrond gaan partijen zich ervoor inzetten om te bereiken dat binnen afzienbare termijn een meerderheid van de gemeenten en gemeentelijke organisaties zich aansluit bij HR21. Op dit moment hebben ruim 160 gemeentelijke organisaties zich aangesloten bij HR21, waarvan 100 gemeenten. Partijen streven ernaar dat in 2016 minstens de helft van de gemeenten zich heeft aangesloten.

Vakbondsverlof

Ter verduidelijking van het artikel over bepaalde vakbondsfuncties (vakbondsconsulent en arbeidsvoorwaardenadviseur), spreken partijen af artikel 6:4:2 aan te passen per 1 januari 2015. De functies vakbondsconsulent en arbeidsvoorwaardenadviseur worden expliciet in dit artikel opgenomen. Deze wijziging is opgenomen in bijlage 7 van dit akkoord. Deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van het akkoord.

Ziektekostencontract

Partijen spreken af om, in het jaar voorafgaande aan de afloop van het collectieve ziektekostencontract, de gecontracteerde zorgverzekeraars een klantenonderzoek te laten doen bij werknemers en werkgevers naar de waardering van de verplichte deelname aan een collectief contract in relatie tot de tegemoetkoming die de werkgever verstrekt.

Wijziging artikel 10d:33 lid 3 CAR

Als gevolg van de wijziging van het pensioenreglement en de verschuiving van de AOW-leeftijd wordt de in artikel 10d:33 lid 3 opgenomen leeftijdsbepaling per 15 juli 2014 vervangen door AOW-leeftijd.

7. Loonparagraaf en looptijd

Deze cao loopt van 1 januari 2013 tot 1 januari 2016.

De salarissen worden per 1 oktober 2014 verhoogd met 1% en per 1 april 2015 met 50 euro per maand. In de maand oktober 2014 wordt een eenmalige uitkering gedaan van 350 euro voor elke medewerker die op 15 juli 2014 in dienst was.

De vergoedingen van de vrijwillige brandweer stijgen met de afgesproken salarisstijgingen, met dien verstande dat de verhoging van € 50 een stijging van 1,4% van de vergoedingen betekent.

Verder spreken partijen af dat als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldend wettelijk minimumloon ligt, de medewerker het voor hem geldende minimumloon ontvangt. Dit zal bij de salaristabellen aangegeven worden.

8. Slotbepalingen

- Alle financiële middelen die gemeenten ter beschikking hebben voor extra arbeidsvoorwaarden komen tot uitdrukking in dit akkoord. Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- Voor zover een wijziging van de CAR UWO noodzakelijk is moet deze, zodra partijen over de tekst van de wijzigingen overeenstemming hebben bereikt, door gemeenten worden vastgesteld.
- Het akkoord is bindend voor de G4. De uiteindelijke Cao wordt vertaald in de lokale rechtspositieregelingen van de vier grootste steden. Voor zover het akkoord betrekking heeft op ziektekosten, geldt dat het niet van toepassing is op Den Haag en Amsterdam.

Aldus overeengekomen te Utrecht, 15 juli 2014

Ondertekend te Den Haag en te Dinkelland, 23 januari 2015

Namens het College voor Arbeidszaken

R. Cazemier
Voorzitter

Namens de vakbonden

A.E. de Haas
FNV

J. Schot
CNV overheid,
onderdeel van CNV Connectief

E. Clason
CHMF

Bijlagen akkoord cao gemeenten 2013-2015

Bijlage 1 CAR wijzigingen werkervaringsplaatsen en stages

Inwerkingtreding: 1 januari 2015 onder gelijktijdige intrekking van de artikelen 1:2:2 en 1:2:3 UWO.

Stageplaats

Artikel 1:2a

1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Werkervaringsplaats

Artikel 1:2b

1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Bijlage 2 Ketenbepaling en anti-draaideurbepaling

Inwerkingtreding: gelijk met inwerkingtreding Wet Werk en Zekerheid (voorzien op 1 juli 2015)

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie tijdelijke aanstellingen, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

Toelichting artikel 2:4

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.

In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).

In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is

aangesloten bij de wijzigingen in het BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014,216)

Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld.

Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.

Toelichting artikel 2:6

Indien op of na 1 juli 2015 een nieuwe aanstelling van kracht wordt met een tussenpoos ten opzichte van de voorgaande aanstelling van 6 maanden of korter, telt de voorgaande aanstelling mee in de keten volgens het nieuwe artikel 2:4. Het oude artikel 2:4 (inclusief de tussenpoos van 3 maanden) blijft van toepassing op aanstellingen die zijn ingegaan voor 1 juli 2015.

Bijlage 3 Individueel Keuzebudget

Partijen spreken af om uiterlijk op 1 januari 2016 een individueel keuzebudget (IKB) in te voeren. Dit IKB sluit aan bij de wens voor meer keuzevrijheid voor de werknemer en is daarmee een verdere stap in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden voor de sector. Het IKB maakt maatwerk op individuele basis mogelijk. Tegelijk is het IKB voor alle gemeenten gelijkvormig. Dit beantwoordt aan de wens van werkgevers en werknemers om vanuit centrale kaders individuele keuzevrijheid mogelijk te maken.

Het IKB wordt gevormd door de volgende bronnen:

- vakantie-uitkering zoals bepaald in artikel 6:3 CAR;
- eindejaarsuitkering zoals bepaald in artikel 3:6 CAR;
- levensloopbudget (1,5%) zoals bepaald in artikel 6a:7 lid 1 CAR;
- bovenwettelijk vakantieverlofgoed van 14,4 uur zoals voortvloeit uit artikel 6:2 lid 1 CAR.

Op het moment dat het IKB in werking treedt, vervallen de arbeidsvoorwaarden die de bronnen van het IKB vormen als zelfstandige arbeidsvoorwaarde. In een bijlage bij de CAR wordt een lijst bijgehouden van de arbeidsvoorwaarden die zijn opgenomen in het IKB.

De werknemer krijgt de volgende keuzemogelijkheden:

- a. verlof;
- b. uitbetaling;
- c. reservering;
- d. de-reservering;
- e. levensloopverlof voor rechthebbenden;
- f. inkoop extra pensioen;
- g. (onbelaste) opleiding/training;
- h. premie IPAP-verzekering.

Het IKB moet worden gereserveerd en ingezet in het jaar dat het wordt opgebouwd. IKB dat aan het einde van het jaar niet is besteed, wordt aan het einde van het jaar uitgekeerd. Bij een keuze voor verlof geldt dit niet. Dit wordt dan in de vorm van verlof en niet als IKB naar het volgende jaar meegenomen. Dit verlof is dan echter niet meer beschikbaar in het keuzemodel als bron.

Het IKB wordt uitgedrukt in een financieel budget. Door inzet van de genoemde bronnen bedraagt dit budget 16,3%¹²³ van het salaris. Het IKB wordt maandelijks opgebouwd en aan elke werknemer ter beschikking gesteld. Het IKB is pensioengevend voor zover de onderliggende bronnen dat zijn. Dat betekent dat 15,5% (Eindejaarsuitkering +vakantietoeslag + levensloopbijdrage) nominaal pensioengevend is.

¹ De hoogte van de eindejaarsuitkering is 6% van het salaris met een minimum van € 1.750 bij een volledig dienstverband.

² Het levensloopbudget is 1.5% van het salaris met een bodem van € 400 bij een volledige dienstverband.

³ De waarde van 14,4 uur bovenwettelijk vakantieverlofgoed is 0,769% van het salaris.

Omdat voor de brandweer specifieke regels gelden ten aanzien van het levensloopsbudget (overgangsrecht FLO en hogere levensloopbijdrage voor medewerkers die hier niet onder) kan het beschikbare IKB budget voor hen anders zijn.

Het kan zijn dat er als gevolg van de regelgeving (binnen en buiten de CAR-UWO) andere groepen zijn waarvoor het budget een andere hoogte heeft.

De oorspronkelijke grondslagen van de bronnen in het IKB zijn verschillend⁴. Partijen onderzoeken hoe dit het beste opgelost kan worden.

Bij uitruil blijft dit in stand, mits wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. de verlaging van het fiscale loon mag niet structureel zijn en de werknemer moet ten minste één keer per jaar de samenstelling van zijn beloning kunnen wijzigen;
2. de uitruil betreft vrije vergoedingen/verstrekkingen, zoals een vakbondscontributie of een vermindering van de arbeidstijd tot een maximum van tien procent van de overeengekomen arbeidsduur;
3. het verschil tussen het oorspronkelijke pensioengevend loon en het verlaagde pensioengevend loon mag niet meer bedragen dan 30 procent.

Het IKB is een separate arbeidsvoorwaarde, die naast het salaris staat en daarmee geen grondslag is voor andere arbeidsvoorwaarden. Als wijziging van fiscale wet- en regelgeving van invloed is op de inhoud of de werking van deze regeling zullen de vervallen nettovoordelen voor de werknemers niet worden gecompenseerd door de werkgever. Over de uitwerking van bovenstaande afspraken in, door de Belastingdienst goedgekeurde, CAR-teksten zal uiterlijk 1 december 2014 overeenstemming worden bereikt tussen partijen. Partijen richten een projectorganisatie in voor de implementatie van het IKB bij gemeenten.

Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Het IKB wordt opgenomen in een nieuw keuzemodel arbeidsvoorwaarden. Gemeenten kunnen besluiten dat naast het IKB ook andere arbeidsvoorwaarden in dit keuzemodel als bron ingezet kunnen worden. Ook kan lokaal besloten worden om andere keuzemogelijkheden toe te voegen. Het bestaande hoofdstuk 4a komt als separaat hoofdstuk te vervallen en wordt geïntegreerd in de nieuwe teksten.

De werknemer kan maandelijks één of meerdere keuzes maken en zijn IKB (en zijn lokale bronnen) gebruiken voor meer keuzes in één kalendermaand. Hierbij zal bij de uitwerking gekeken worden naar mogelijke default-keuzes.

⁴ De vakantietoelage wordt berekend op basis van de huidige begrip bezoldiging. De eindejaarsuitkering en de bijdrage levensloop worden berekend over het jaarsalaris.

Bijlage 4 CAR teksten nieuw Hoofdstuk 3 Salaris en vergoedingen

Inwerkingtreding: 1 januari 2016

Op 1 januari 2016 wordt hoofdstuk 3 van de CAR-UWO in zijn geheel vervangen door een nieuw hoofdstuk. In deze bijlage staat het nieuwe hoofdstuk3 en de bijhorende begripsomschrijvingen in artikel 1:1.

HOOFDSTUK 1 BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Artikel 1:1

<i>Salaris</i>	:	maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de ambtenaar is toegekend, naar evenredigheid van diens formele arbeidsduur.
<i>Salaristoelagen:</i>		daartoe worden gerekend de in paragraaf 3 van hoofdstuk 3 genoemde toelagen te weten: de functioneringstoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniententoelage, de arbeidsmarkttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de medewerker zijn toegekend en die tot 1 januari 2016 tot de bezoldiging werden gerekend.
<i>Functieschaal:</i>		de salarisschaal die bij een functie hoort;
<i>Periodiek:</i>		het maandbedrag in een salarisschaal;
<i>Salarisschaal:</i>		een reeks maandbedragen als opgenomen in de bijlage bij dit hoofdstuk;
<i>Overwerk:</i>		werkzaamheden die de ambtenaar, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in dienstopdracht verricht boven de feitelijke arbeidsduur.
<i>Achterblijvende partner:</i>		weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner.
<i>Functie:</i>		het geheel van werkzaamheden dat door de ambtenaar is te verrichten conform artikel 3:1.

Noot: De begrippen 'functioneringstoelage' en 'waarnemingstoelage' worden in dit hoofdstuk gedefinieerd (artikelen 3:8 en 3:10) en kunnen in artikel 1:1 CAR worden geschrapt. Het begrip betrekking in artikel 1:1 CAR wordt vervangen door het begrip functie.

HOOFDSTUK 3⁵ SALARIS, VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN UITKERINGEN

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 3:1 Functies en functiewaardering

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

⁵ De artikelen van hoofdstuk 3 moeten nog van een toelichting worden voorzien. Een aantal artikelen is al van een toelichting voorzien op basis van het LOGA-overleg. Verder zal de hele CAR-UWO nog moeten worden doorgenomen en aangepast op verwijzingen naar bepalingen in dit hoofdstuk. De bepalingen over het IKB worden in paragraaf 5 aan dit hoofdstuk toegevoegd.

Artikel 3:2 Recht op Salaris, vergoedingen, salaristoelagen en uitkeringen

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

§ 2 Salaris

Artikel 3:3 Vaststelling salaris

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

Artikel 3:4 Salarisverhoging

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

Artikel 3:5 Verlaging salarisschaal

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

Toelichting:

Deze mogelijkheid van salarisverlaging zonder voorafgaand ontslag, was tot 1 januari 2016 beperkt tot medewerkers van 55 jaar of ouder. Dit hield verband met het feit dat in artikel 3:5 van het pensioenreglement is geregeld dat na demotie de pensioenopbouw voor deze groep blijft gebaseerd op de oude (hogere) inschaling. Partijen in het LOGA zijn overeengekomen dat de leeftijdsgrens in deze CAR-bepaling dient te worden geschrapt, maar dat medewerkers van 55 jaar en ouder van deze

voorziening in het pensioenreglement gebruik kunnen maken, voor zover dit past binnen het leeftijdsbewust personeelsbeleid van de werkgever.

Artikel 3.5 Pensioenreglement:

“Pensioengevend inkomen na demotie. Als de deelnemer in verband met demotie na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar bij dezelfde of een andere aangesloten werkgever een nieuwe dienstverhouding aanvaardt met een lager salaris, geldt het inkomen vóór het aanvaarden van het lagere salaris als zijn pensioengevend inkomen. Dit inkomen wordt steeds per 1 januari aangepast aan de wijziging van de salarissen in de betreffende sector. Demotie moet berusten op een collectieve arbeidsovereenkomst of een andere collectieve regeling van arbeidsvoorwaarden.

Artikel 3:6 Inpassing in hogere schaal

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

Artikel 3:7 Uitloopschaal

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

§ 3 Salaristoelagen

Artikel 3:8 Functioneringstoelage

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

Toelichting:

Dit artikel regelt de toelage op grond van meerdere jaren uitstekend functioneren en/of het leveren van bijzondere prestaties, wanneer de ambtenaar het maximum van zijn functieschaal heeft bereikt. Deze toelage heeft altijd een tijdelijk karakter. Er is sprake van een koppeling tussen het maximumsalaris en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend. Komt deze koppeling te vervallen (bijvoorbeeld in het geval waarin de functie als gevolg van herwaardering hoger wordt gewaardeerd), dan vervalt ook de functioneringstoelage.

Artikel 3:8 moet worden gezien in samenhang met artikel 3:20. Samen vormen deze artikelen het kader waarbinnen het college vorm kan geven aan een stelsel van variabele beloning, door het extra belonen van bijzondere prestaties, uitstekend functioneren en/of flexibele (projectmatige) inzet van medewerkers. Dit in tegenstelling tot het toekennen van extra periodieken (art. 3:4 lid 3) dat een structureel karakter heeft, met als beoogd gevolg dat de medewerker sneller het maximum van de salarisschaal bereikt.

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

Artikel 3:9 Arbeidsmarkttoelage

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

Artikel 3:10 Waarnemingstoelage

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

Artikel 3:11 Toelage onregelmatige dienst

1. De ambtenaar die valt onder de bijzondere regeling voor werktijden (artikel 4:3) heeft recht op een toelage die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon tot het maximum van salarisschaal 6 gedurende de volgende tijdvakken van de week:
 - maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur: 20%
 - maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur: 40%
 - zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur: 40%
 - zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:5 derde lid tussen 0.00 en 24.00 uur: 65%
2. De ambtenaar heeft geen recht op een toelage, als hij in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur in een van de in lid 1 genoemde tijdvakken heeft gewerkt.
3. Over de uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, kan niet tegelijkertijd een overwerkvergoeding (artikel 3:16) worden uitbetaald.

Artikel 3:12 Buitendagvenstertoelage

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

Artikel 3:13 Toelage beschikbaarheidsdienst

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

Artikel 3:14 Inconveniëntentoeelage

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

Artikel 3:15 Garantietoelage.

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

Toelichting:

Het College kan een ambtenaar die buiten zijn schuld of toedoen wordt geconfronteerd met een salarisverlaging een garantietoelage toekennen. Daarbij kan worden gedacht aan situaties waarbij de medewerker als gevolg van een herwaardering van diens functie of bij herplaatsing in andere functie (reorganisatie), een lager betaalde functie aanvaardt.

Artikel 3:16 Afbouwtoelage

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

§4. Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 3:17 BHV-vergoeding

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

Artikel 3:18 Overwerkvergoeding

1. De ambtenaar die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden (artikel 4:4) of in dienstrooster bij de brandweer werkt (artikel 4:8), heeft recht op een overwerkvergoeding. Over de uren waarover een overwerkvergoeding wordt uitbetaald, kan niet tegelijk een toelage onregelmatige dienst (artikel 3:9) worden uitbetaald.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a. verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk,
 - b. het bedrag over het aantal volle uren overwerk ter hoogte van het volgende percentage van het uurloon van de ambtenaar:
 - 100% voor overwerk op een zondag of feestdag (artikel 4:5) tussen 0 en 24 uur;
 - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur;
 - 75% voor overwerk op een maandag of de dag volgend op een feestdag tussen 0 en 6 uur;
 - 50% voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur;
 - 50% voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur;
 - 25% voor overwerk op maandag dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur.
3. Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de ambtenaar en voor zover de belangen van de dienst dit toelaten wordt het verlof verleend op een tijdstip dat de ambtenaar wenst.
4. Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het derde lid, dan bestaat de vergoeding uitsluitend uit een bedrag, dat bestaat uit het uurloon, en een percentage van het uurloon conform het tweede lid onder b.
5. De ambtenaar op wie de bijzondere regeling van de werktijden van toepassing is en die tijdens beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, ontvangt over de gewerkte tijd een overwerkvergoeding.
6. De ambtenaar die een functie bekleedt met functieschaal 11 of hoger heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

Artikel 3:19 Ambtsjubileum

1. Een ambtenaar ontvangt éénmalig een jubileumtoelage zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is. Onder overheidsdienst wordt verstaan de tijd die hij in dienst is geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
2. Bij 25 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage de helft van het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage berekend over deze maand en de in deze maand toegekende salaristoelagen. Bij 40 en 50 jaar overheidsdienst bedraagt de toelage het maandsalaris over de maand van jubileren, plus de vakantietoelage en de toegekende salaristoelagen.
3. Een ambtenaar aan wie volledig ontslag wordt verleend op grond van:
 - artikel 8:3;
 - artikel 8:4, of
 - artikel 8:11,en die binnen vijf jaar na de datum van ontslag, maar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd recht zou hebben gehad op een jubileumtoelage, ontvangt een evenredig deel van de toelage. In dat geval wordt de laatste maand vóór de datum van ingang van het ontslag als de maatgevende maand aangemerkt.

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

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

Toelichting: Desgewenst kan het geldbedrag in meerdere termijnen worden uitgekeerd.

Artikel 3:21 Reis- en verblijfkostenvergoeding

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

Artikel 3:22 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

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

Artikel 3:23 Overlijdensuitkering

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

Artikel 3:24 Uitkering bij overlijden in en door de dienst

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

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

(niet van toepassing op medewerkers van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

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

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

(niet van toepassing op medewerkers van de gemeenten Amsterdam en Den Haag)

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

§ 5. IKB

Deze artikelen volgen zodra de uitwerking van het IKB gereed is.

Bijlage 5 Studieafspraak Bewust Belonen

De onderzoekopdracht luidt als volgt:

Onderzoek hoe flexibele beloning bij gemeenten er uit moet zien om te voldoen aan de voorwaarden die het LOGA er aan stelt?

Dit is een uitwerking van de paritaire Aanpak van Ede ('beloon resultaten extra').

Doelen flexibele beloning

Het LOGA heeft vastgesteld dat de flexibilisering van beloning een goed middel kan zijn om de doelen van de cao van de toekomst te bereiken:

- Het vergroot de impact van het gesprek tussen leidinggevende en medewerker en stimuleert daardoor dat zij dit gesprek voeren.
- Het geeft medewerkers meer invloed op de hoogte van de beloning, en helpt dus bij aantrekkelijk werkgeverschap.
- Het geeft leidinggevendenden meer mogelijkheden om te sturen op zaken als resultaten en ontwikkeling.

Voorwaarden flexibele beloning

Het LOGA heeft daarnaast vastgesteld dat flexibele beloning alleen werkt onder de volgende voorwaarden:

- Doelondersteunend: het beloningsbeleid bevordert de feedback, vergroot de invloed van medewerkers op hun beloning en vergroot de sturingsmogelijkheid van leidinggevendenden.
- Objectieve beoordeling en beloning: leidinggevendenden kunnen beslissingen onderbouwen met algemene regels of kaders voor beoordeling en beloning en met gegevens over de resultaten van de individuele medewerker.
- Transparant beleid: alle belanghebbenden kennen de regels of kaders voor het beloningsbeleid en hebben toegang tot de uitkomsten van dat beleid.
- Uniform beleid: de uitkomsten van het beloningsbeleid kunnen per medewerker verschillen, maar de uitgangspunten van het beloningsbeleid zijn voor de hele organisatie hetzelfde.

Resultaten onderzoek

Met het onderzoek wil het LOGA leren aan welke eisen een sectorbreed systeem van flexibele beloning op basis van beoordeling moet voldoen en hoe dit vervolgens kan worden vormgegeven.

Mogelijke onderdelen van het onderzoek zijn:

- Regels of kaders voor beloningsbeleid.
- Manieren van monitoring door belanghebbenden.
- Verankering in de cao.
- De rol van medezeggenschap.
- Opleidingen/trainingen voor leidinggevendenden en medewerkers.
- Manieren om het budget of de kosten te verdelen.

Bij het onderzoek zullen ook de ervaringen van provincies en waterschappen bij dit onderzoek worden betrokken en zullen ook de beschikbare "good practices" van gemeenten

worden ingebracht. De onderzoeksresultaten kunnen leiden tot nieuwe afspraken over bestaande arbeidsvoorwaarden zoals de uitloopschalen en de periodieken.

Werkwijze en planning

Het LOGA stelt ter uitvoering van deze studieafpraak uiterlijk 1 oktober 2014 een paritaire werkgroep in met deelnemers vanuit de VNG en de vakbonden en de respectievelijke achterbannen. De werkgroep laat het onderzoek uitvoeren door een onderzoeksbureau en levert uiterlijk op 1 juli 2015 een op de uitkomsten gebaseerd advies aan het LOGA.

Bijlage 6 CAR-wijzigingen Vakantie en verlof bij ziekte

Datum inwerkingtreding: 1 januari 2015

Artikel 6:2

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn betrekking vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn betrekking vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
 - a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
 - b. gedurende afwezigheid wegens ziekte
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

Vervaltermijn wettelijk verlof

Artikel 6:2a

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Artikel 6:2b

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Toevoeging bij artikel 6:2 lid 1:

Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid', hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste 4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.

Artikel 6:2:3

Lid 1

Dit lid geeft in algemene zin aan dat de opbouw wordt verminderd naar rato van afwezigheid.

Lid 3

Afwezigheid leidt niet in alle gevallen tot vermindering van vakantie-opbouw. Dat geldt voor afwezigheid wegens bevallings- en zwangerschapsverlof en afwezigheid wegens ziekte. Dat vloeit voort de uit Europese richtlijn 2003/88/EG. De richtlijn beperkt zich tot het wettelijk verlof. In de CAR wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.

Lid 4

De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen. De vakantie mag zijn herstel niet belemmeren; bij twijfel kan de bedrijfsarts hierover een advies geven, een en ander zoals veelal zal zijn geregeld in het Protocol als bedoeld in artikel 7:9 lid 4 CAR.

De opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht van het verlofsaldo. Op grond van artikel 6:1 wordt gedurende de vakantie de bezoldiging doorbetaald zonder de korting die eventueel al geldt gezien de duur van de ziekte.

In het geval waarin de ambtenaar in het kader van een medische behandeling of therapie elders moet verblijven wordt geen vakantieverlof afgeschreven.

Lid 5

Voor vakantie-uren die niet zijn opgenomen bij ontslag krijgt de ambtenaar een vergoeding. Het uurloon bedraagt De toelichting op artikel 6:2b wordt toegevoegd en komt als volgt te luiden 1/156 van het – voor deeltijders naar een volledige dienstbetrekking herrekend – salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal dat op de ambtenaar van toepassing is op het moment dat het ontslag wordt verleend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (zie artikel 3:1, tweede lid onder b CAR).

Toelichtingen op de artikelen 6:2a en 6:2b

Toelichting op artikel 6:2a

Lid 1

Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden. Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen college en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.

Lid 2

Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het college vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het college en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.

Toelichting op artikel 6:2b

Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof.

Bijlage 7 CAR-wijzigingen vakbondsverlof

Datum inwerkingtreding: 1 januari 2015

Artikel 6:4:2 Vakbondsverlof

1. Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:
 - a. Centrales van overheidspersoneel;
 1. de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
 2. de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
 3. de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
 - b. Verenigingen van ambtenaren:
de verenigingen van ambtenaren welke zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.
2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt door het college buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend aan de ambtenaar:
 - a. voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van ambtenaren of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van ambtenaren dan gemeentepersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van gemeentepersoneel indien de ambtenaar lid van het hoofdbestuur, bestuurslid en er landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;
 - b. voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;
 - c. voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de ambtenaar is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.
3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor:
 - a. indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen
 - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;

- als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;
 - als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur
- b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
4. Van het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder de a en b, naar evenredigheid verminderd.
5. Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de ambtenaar met een volledige betrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de ambtenaar die:
- a. lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel, genoemd in het eerste lid onder a , nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van ambtenaren die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten.
 - b. lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr.3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.
Het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging van een ambtenaar die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.
6. Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de ambtenaar die lid is van een vereniging van ambtenaren, bedoeld in het eerste lid, onder b.
7. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie voor Georganiseerd Overleg, bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering.
Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de ambtenaar die door de vereniging van ambtenaren waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid.
8. Het college kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

Aan de toelichting wordt het volgende toegevoegd:

Vakbondsconsulenten zijn ambtenaren die, daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging, en die binnen de gemeente medewerkers bijstaan in individuele aangelegenheden.

Arbeidsvoorwaardenadviseurs zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en onder andere GO-leden adviseren binnen de eigen of een andere organisatie in de regio, conform artikel 12:2:7 lid 3.