

BELEIDSNOTITIE HARMONISATIE ARBEIDSVOORWAARDEN BAR-ORGANISATIE

Voorwoord

De ambtelijke fusie van de drie BAR-gemeenten vraagt om een nieuw arbeidsvoorwaardenpakket. Op dit moment heeft iedere gemeente zijn eigen secundaire arbeidsvoorwaarden. In hoofdlijnen komen deze overeen, maar er zijn lokale accenten. Het voorstel voor harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden gaat uit van een gelijktijdige invoering van de werkkostenregeling. Invoering van de werkkostenregeling in de BAR-organisatie vindt plaats per 1-1-2014.

Dit voorstel heeft betrekking op de harmonisatie van de secundaire arbeidsvoorwaarden van onze medewerkers zoals bijvoorbeeld vergoedingsregelingen, verlofregelingen, het cafetariamodel en studiefaciliteiten.

De harmonisatie van de primaire arbeidsvoorwaarden (inschaling van functies, functiewaardering) en de waarborgen die gaan gelden bij de overgang van de huidige naar de nieuwe rechtspositie vallen buiten dit voorstel. Ook gaat dit voorstel niet in op bijvoorbeeld het verzuimbeleid, opleidingsbeleid, integriteitbeleid, levensfasebewust personeelsbeleid en gezondheidsbeleid. De harmonisatie van deze beleidsthema's wordt op een later moment uitgewerkt.

Kaders

De BAR-directie stelt voor een scheiding aan te brengen in de financiële aspecten van de secundaire arbeidsvoorwaarden en verlofkwesties. Dit doet geen afbreuk aan het bestuurlijk uitgangspunt dat deze kwestie budgettair neutraal moet worden geregeld.

Door de invoering van de werkkostenregeling is een beperking aangebracht aan de mate waarin gebruik kan worden gemaakt van het uitruilen van arbeidsvoorwaarden. Er is een zogenoemde vrije ruimte aangewezen (1,5% van de loonsom) waarbinnen veel zaken vallen, zoals loon in natura, bijdrage bedrijfskantine, bijdrage personeelsvereniging, personeelsfeesten, juridische kosten, etc.. Ook het uitruilen van arbeidsvoorwaarden valt onder de vrije ruimte en is daarom gelimiteerd.

Werkingsfeer arbeidsvoorwaarden BAR

De hieronder beschreven afspraken over de arbeidsvoorwaarden en de lokale uitvoeringsregelingen daarvan gelden voor alle ambtenaren in dienst bij:

- Gemeenschappelijke Regeling BAR;
- gemeente Barendrecht, Albrandswaard of Ridderkerk (dit zijn de gemeentesecretarissen en de ambtenaren die niet kunnen worden overgedragen aan de GR, zoals medewerkers met tijdelijke aanstelling of medewerkers waarvoor een ontslagprocedure wegens disfunctioneren of arbeidsongeschiktheid loopt of zal worden opgestart);
- gemeenteraden van Barendrecht, Albrandswaard of Ridderkerk (de griffieambtenaren).

In deze notitie worden deze werkgevers aangeduid met de term BAR-organisatie.

De BAR-colleges en het bestuur van de GR dragen er zorg voor dat de werkgevers van de BAR-organisatie dezelfde arbeidsvoorwaardenregelingen vaststellen, tegelijkertijd in werking laat treden en op identieke wijze muteren.

Verhouding CAR-UWO en lokale arbeidsvoorwaarden BAR

De BAR-organisatie is aangesloten bij de CAR-UWO voor gemeenteambtenaren. Dit houdt in dat:

- de BAR-organisatie de CAR-UWO volgt en Loga-afspraken integraal lokaal vaststelt;
- de lokale arbeidsvoorwaardenregelingen alleen in positieve zin kunnen afwijken van de CAR-UWO.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 is een visie op moderne arbeidsvoorwaarden gegeven en zijn de uitgangspunten en criteria genoemd die als basis dienen voor het harmonisatievoorstel. In hoofdstuk 2 is de invloed van de nieuwe CAO, de invoering van de werkkostenregeling en de nieuwe bezuinigingen en hervormingen van het kabinet en regeringspartijen beschreven. In hoofdstuk 3 zijn de voorstellen voor de nieuwe secundaire arbeidsvoorwaarden van de BAR-gemeenten opgenomen. In hoofdstuk 4 is de (kosten)begroting en financiële doorrekening van het harmonisatievoorstel opgenomen, waarbij rekening is gehouden met de financiële gevolgen van de invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2014.

BESLUIT EN PROCES

In het kader van de BAR-samenwerking is het wenselijk om uniforme arbeidsvoorwaarden toe te passen in de BAR-organisatie. Eén en dezelfde arbeidsvoorwaardenregeling zorgt er namelijk voor dat:

- medewerkers dezelfde faciliteiten genieten;
- er geen verschillen zijn in secundaire arbeidsvoorwaarden voor medewerkers ;
- medewerkers gelijke rechten (en plichten) hebben.

Kortom, een zelfde arbeidsvoorwaardenpakket voor alle BAR-medewerkers draagt bij aan de beleving van gelijke behandeling.

Voor een aantal punten zal nog een nadere uitwerking in regelingen plaatsvinden. Deze zullen in een volgend stadium ter besluitvorming aan de directie of colleges worden voorgelegd. In die regelingen worden de in het harmonisatievoorstel genoemde uitgangspunten verder vertaald.

BESLUIT

1. In te stemmen met het harmonisatievoorstel; inclusief het voorstel aan de BAR-colleges om een besluit te nemen tot vaststelling van het BAR-arbeidsvoorwaardenpakket.
2. Dit besluit te nemen onder voorwaarde van instemming van de lokale GO's, op advies van de BGO-BAR.
3. Het voorgenomen besluit voor instemming voorleggen aan de GO's van Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk. De BAR-colleges dragen er zorg voor dat zowel het dagelijks bestuur als het GO van de GR-BAR deze afspraken formeel vaststellen.
4. Opdracht geven tot het opstellen van lokale arbeidsvoorwaardenregelingen ter uitvoering van deze afspraken en met instemming van ondernemingsraden en/of GO's.
5. De BAR-arbeidsvoorwaardenregelingen in werking laten treden voor de BAR-organisatie met ingang van 1 januari 2014.

PROCES

Stappenplan voor het besluitvormingsproces behorend bij het arbeidsvoorwaardenpakket van de BAR-organisatie.

1. In mei verzoekt de projectleider-BAR de BAR-directie en de colleges om in te stemmen met dit voorstel en de overgangsregeling.
2. De bonden houden een ledenraadpleging waarbij het voltallige personeel wordt uitgenodigd. De bonden vragen in mei de instemming van de leden.
3. Indien de achterbannen wijzigingen voorstellen, dan worden daarover afspraken gemaakt in een BGO-vergadering onder leiding van wethouder Dokter.
4. De BAR-staf organiseert drie lokale GO's voor de formele besluitvorming medio mei.
5. De functieboeken worden in mei ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraden. De conversietabel aan de GO's.
6. Na de formele besluitvorming over de beleidsuitgangspunten worden de uitvoeringsregelingen opgesteld en voor november 2013 ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraden (o.b.v. artikel 27 WOR) of BGO/ GO's (overige regelingen).

1. EEN VISIE OP MODERNE ARBEIDSVOORWAARDEN

1.1. Speerpunten

De opdracht om een voorstel te doen voor de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor de BAR-organisatie biedt ons een kans om onze arbeidsvoorwaarden in een modern jasje te gieten. Niet kiezen voor het gemiddelde van de optelsom van de drie huidige arbeidsvoorwaardenpakketten, maar kiezen voor een goed toekomstbestendig basispakket. Moderne arbeidsvoorwaarden zijn in onze ogen rechtvaardige, transparante basisregelingen voor alle medewerkers *en* een keuze voor aanvullende arbeidsvoorwaarden, met optimale flexibiliteit, voor de individuele medewerker. De BAR-organisatie kan daarmee tegemoet komen aan de diversiteit van wensen van verschillende generaties werknemers en zich onderscheidend profileren op de krapper wordende arbeidsmarkt.

De BAR-colleges hebben aangegeven niet te zullen bezuinigen op de secundaire arbeidsvoorwaarden. Net als van alle gemeenten is ook de financiële situatie van de BAR-gemeenten sterk verslechterd, en helaas zet dit de komende jaren door. Er is daarom geen ruimte het arbeidsvoorwaardenpakket te verbeteren zonder elders versoberingen aan te brengen. Dit vraagt om keuzes.

Ter beoordeling van de diverse keuzemogelijkheden stellen wij drie speerpunten voor, waaraan wij de opties steeds zullen toetsen: vrijheid, solidariteit en duurzaamheid.

a. Vrijheid

Wij willen zo veel mogelijk aan medewerkers zelf over laten hoe, waar en wanneer zij hun werkzaamheden verrichten. Dit is de basisgedachte achter BAR@work. Door de invoering van de werkkostenre-

geling veranderen de voorwaarden rondom het cafetariamodel. Wij willen medewerkers vrijheid geven meer eigen keuzes te maken.

b. Solidariteit

Wij willen rekening houden met groepen die extra bescherming verdienen. Vanuit goed werkgeverschap hebben wij extra aandacht voor ouderen binnen de organisatie, die langer moeten doorwerken en de medewerkers die minder vrijheid hebben in de uitoefening van hun functie vanwege het organisatiebelang (denk aan onregelmatige werktijden, zwaardere werkomstandigheden of wachtdiensten).

c. Duurzaamheid

Wij willen ons inzetten voor een organisatie waar vitale medewerkers in een gezonde werk- en leefomgeving sociaal met elkaar omgaan. Op deze manier garanderen wij dat onze BAR-organisatie zowel op de korte als op langere termijn goed zal presteren.

Met deze visie op moderne arbeidsvoorwaarden in het achterhoofd zijn in het harmonisatievoorstel voor de arbeidsvoorwaarden van de BAR-organisatie verder de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- *rechtvaardige en transparante basisregelingen*
- *individuele keuzevrijheid in aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden*
- *voldoende flexibiliteit bieden binnen transparante en overzichtelijke kaders; ruimte voor leidinggevenden en medewerkers om binnen de kaders onderling nadere afspraken te maken*
- *zo min mogelijk regels (deregulering).*

1.2. Uitwerking Vrijheid

Faciliteiten

Genoemde speerpunten sluiten goed aan bij de principes van Het Nieuwe Werken, waaronder het plaats- en tijdonafhankelijk werken. Het plaats- en tijdonafhankelijk werken maakt deel uit van “aantrekkelijk werkgeverschap” en het is een gegeven dat bepaalde faciliteiten die bij het plaats- en tijdonafhankelijk werken gebruikelijk zijn als belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarden worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld het ter beschikking stellen van een mobiele telefoon/ smartphone/ laptop, mogelijkheden om op een willekeurige locatie te kunnen werken en flexibele werktijden.

In dit voorstel is niet ingegaan op de aanpak en invulling van Het Nieuwe Werken binnen de BAR-organisatie. Het Nieuwe Werken is immers niet een pakket aan arbeidsvoorwaarden maar een serie kenmerken van een organisatiecultuur. Niettemin gaan wij uit van de volgende faciliteiten die randvoorwaardelijk zijn verbonden met Het Nieuwe Werken en die onlosmakelijk zijn verbonden met aantrekkelijk werkgeverschap en moderne arbeidsvoorwaarden. Medewerkers krijgen door BAR@work dus meer ruimte om te bepalen op welke wijze en waar zij hun werkzaamheden verrichten. Het plaats- en tijdonafhankelijk werken zal in de nieuwe organisatie veel aandacht krijgen, zodat medewerkers waar mogelijk de vrijheid krijgen om zelf invloed te hebben op het hoe en waar van hun werkzaamheden. Dit heeft ook consequenties voor de faciliteiten voor de medewerkers.

Deze faciliteiten zijn, indien passend bij de functie:

- een mobiele telefoon/smartphone; de medewerker dient deze conform de fiscale regelgeving voor minimaal 10% in te zetten voor zakelijk gebruik.
- een laptop; de medewerker dient deze conform de fiscale regelgeving voor minimaal 90% in te zetten voor zakelijk gebruik.
- thuis/elders werken is mogelijk, tenzij de functie vereist dat de medewerker diens werkzaamheden op een bepaalde locatie/plaats verricht.
- flexibele werktijden (keuzevrijheid) is mogelijk, tenzij de functie vereist dat de medewerker diens werkzaamheden op bepaalde tijden verricht.

Feestdagen

In de BAR-gemeenten bestaan nu nog lokale feestdagen als 5 mei en goede vrijdag. We willen de verplichting om deze dagen vrij te zijn laten vervallen. In plaats daarvan worden deze verlofuren bij het reguliere verlof opgeteld. Medewerkers kunnen op deze manier zelf bepalen op welke dagen zij dit verlof inzetten. De GR-BAR

heeft wel de verplichting om zorg te dragen voor een goede bediening van de (interne en externe) klanten. Hierover worden binnen de nieuwe afdelingen van de GR afspraken gemaakt. Op deze manier vergroten wij zowel de keuzevrijheid van medewerkers als de dienstverlening aan burgers, door verruimde openingstijden.

Vrije ruimte

Wij willen medewerkers de mogelijkheid bieden zo veel mogelijk zelf te kiezen welke keuzes ze maken. Daarvoor willen wij hen de vrije ruimte laten aanwenden van de werkkostenregeling. Wij willen elke

voltijds medewerker € 300,-- ruimte geven (Dit bedrag wordt uitgeruild met het brutosalaris waardoor er geen belasting over dit bedrag wordt betaald). Dit kan dan gebruikt worden voor zaken als contributie aan de vakbond, bedrijfsfitness etc.

Overwerkvergoedingen

BAR@work betekent dat medewerkers meer resultaatgestuurd zullen werken. Ook in de toekomst zal overwerk mogelijk blijven. Overwerk betreft werkzaamheden die extra moeten worden uitgevoerd in opdracht van de leidinggevende. Hierover worden vooraf afspraken gemaakt. De extra uren worden uitbetaald als ware het formatie-uitbreiding, tenzij de medewerker en zijn leidinggevende andere afspraken maken, zoals het later opnemen van de uren door het schrappen van werkzaamheden. Het uitbetalen van overwerkuren is niet hetzelfde als het verkopen van verlof.

Omdat medewerkers meer vrijheid krijgen in hoe, wanneer en waar ze werken zal er in 2014 geen aanwezigheidsregistratie ('de klok') meer zijn. Vooral voor medewerkers die niet in roosters werken is dit een nieuwe werkwijze. Zij kunnen geen stuwmeer aan uren meer opbouwen. Ze zijn zelf verantwoordelijk om hun 'tijd voor tijd' te plannen. Wanneer regulier verlof wordt overgehouden mogen deze dagen met een maximum van 108 uur worden meegenomen naar het volgende jaar. Het verkopen van verlof is niet mogelijk, het kopen wel.

1.3. Uitwerking Solidariteit

Vergoedingen

De vergoedingen voor bijzondere diensten worden voor iedereen op tenminste hetzelfde niveau gehouden. Het gaat om de toelage onregelmatige dienst, beschikbaarheids- of wachtdiensttoelage (dus inclusief piketdiensten), bedrijfshulpverlening (BHV) en inconveniëntentoeelage. Voor de vaststelling van de hoogte is de hoogst vastgestelde vergoeding binnen de drie gemeenten maatgevend. Veel vergoedingen worden betaald aan medewerkers in de laagste schaalniveaus. Op deze wijze voorkomen wij dat deze medewerkers er financieel op achteruit kunnen gaan door de nieuwe regeling. Veel medewerkers gaan er juist op vooruit.

Leeftijdsdagen

Doordat de FPU-regeling is versoerd en de AOW-leeftijd is verhoogd zal onze BAR-organisatie de komende jaren meer oudere werknemers in dienst hebben. Wij houden daarmee kennis langer vast. Wij moeten echter oog hebben voor het feit dat de fysieke belasting van deze medewerkers een probleem kan worden. Wij willen daarom een goede regeling 'leeftijdverlof' creëren voor de groep oudere medewerkers. Ter compensatie willen we de nieuwe regeling beter maken door af te zien van: extra verlof voor medewerkers met een inschaling vanaf schaal 9 en de leeftijdsdagen voor de jongere medewerkers (de 45-minners).

1.4. Uitwerking Duurzaamheid Reiskostenvergoeding

Mobiliteit is goed voor sociale duurzaamheid, maar automobiliteit is nadelig voor het milieu. Wij gaan daarom woon-werkverkeer met het openbaar vervoer volledig vergoeden, ongeacht de afstand tussen werk en woonplaats. Zo kan iedereen zonder extra reiskosten te maken bij de BAR-organisatie werken. Lange autoritten willen wij niet stimuleren. De vergoeding voor woon-werkverkeer met de auto wordt daarom beperkt tot een vergoeding bij een woon-werk reisafstand tot 20 kilometer.

Wat betreft de standplaats van medewerkers willen we inventariseren welke medewerkers door hun functie-inhoud aan een locatie zijn gebonden. Medewerkers die kunnen kiezen tussen standplaats Ridderkerk of Barendrecht krijgen een vergoeding voor woon-werkverkeer die gebaseerd is op de locatie die het dichtst bij hun woonplaats ligt. Wanneer men naar een andere locatie moet reizen (in opdracht van een leidinggevende), wordt deze reis als dienstreis vergoed.

Sociale aspecten

Ook op sociaal niveau zal de organisatie blijven investeren in de medewerkers. Het opleidingsbudget en het individuele loopbaanbudget blijven ongewijzigd.

2. DE INVLOED VAN DE NIEUWE CAO, WERKKOSTENREGELING, BEZUINIGINGEN/ HERVORMINGEN

2.1. De invloed van de nieuwe CAO voor gemeenteambtenaren (CAR-UWO)

De CAO Gemeenten is vastgelegd in de CAR-UWO. Gemeenten zijn verplicht de CAR te volgen en hebben de vrijheid om aan te sluiten bij de UWO. De werkgroep is bij het harmonisatievoorstel uitgegaan van aansluiting bij de UWO, waardoor veel arbeidsvoorwaarden in de CAO zijn geregeld en er nog steeds voldoende ruimte is om op lokaal niveau zaken naar eigen behoefte in te vullen.

In het harmonisatievoorstel is uitgegaan van de CAO gemeenten 2009-2011 () en, voor zover nu mogelijk, van de nieuwe CAO gemeenten 2011-2012. Een aantal afspraken uit het CAO- akkoord wordt dit jaar nog verder uitgewerkt. De nieuwe CAO zet in ieder geval duidelijk in op modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Hiermee blijven gemeenten slagvaardig en tegelijkertijd aantrekkelijke werkgevers. De

belangrijkste punten zijn: een loonstijging, een eenmalige uitkering, meer mobiliteit en doorgeleiding 'Van Werk Naar Werk', omzetting van alle aanstellingen naar één in algemene diensten flexibilisering van werktijden.

2.2. De invloed van de werkkostenregeling

De invoering van de werkkostenregeling heeft gevolgen op de kosten van arbeidsvoorwaarden. De werkgever kan nog maar een bepaald percentage van de fiscale loonsom besteden aan *onbelaste* vergoedingen en verstrekkingen voor zijn werknemers. Dit wordt de "vrije ruimte" genoemd. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook de kosten voor het personeelsfeest, bedrijfsfitness en de vergoeding van reiskosten boven € 0,19 per kilometer. Er zijn enkele vrijstellingen die buiten de regeling vallen en bepaalde verstrekkingen mogen op nul gewaardeerd worden. De invoering van de werkkostenregeling heeft ook gevolgen voor de inrichting van de financiële administratie en loonadministratie.

Om te kunnen bepalen of de nieuwe arbeidsvoorwaarden "budgettair neutraal" zijn in vergelijking met de (optelsom van de) oude arbeidsvoorwaarden van de drie gemeenten, is in de financiële doorrekening rekening gehouden met de financiële gevolgen van de invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2014. Daarbij is uitgegaan van financiële gegevens uit 2012 (huidige arbeidsvoorwaarden), een vrije ruimte van 1,5% en één BAR-organisatie in de vorm van een Gemeenschappelijke Regeling/ fiscale eenheid ().

2.3. Aandachtspunt bij de communicatie rondde harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden

Hoewel de nieuwe BAR-arbeidsvoorwaarden geen verslechtering zijn, kan er bij medewerkers door alle veranderingen door de invoering van de werkkostenregeling, nieuwe fiscale regels, cao-wijzigingen een beeld ontstaan dat de arbeidsvoorwaarden door de BAR-organisatie wel zijn verslechterd. Het is van belang om daar in de communicatie rond de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden rekening mee te houden, bijvoorbeeld door duidelijk onderscheid te maken tussen de zaken die wij niet kunnen beïnvloeden en de keuzes die wij zelf maken.

Het Dagelijks Bestuur van de BAR-organisatie informeert het GO van de BAR-organisatie na afloop van ieder kalenderjaar over de bestedingen van de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden.

3. HARMONISATIEVOORSTEL SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

In dit hoofdstuk zijn de voorstellen voor de nieuwe secundaire arbeidsvoorwaarden van de BAR-organisatie opgenomen. Hierbij is, voor zover thans mogelijk, rekening gehouden met de inhoud van de nieuwe cao-gemeenten. Wij behandelen de volgende onderwerpen:

- Salarismaatregelen en flexibele beloning (3.1)
- Basisvergoedingen en toelagen (3.2)
- Bijzondere vergoedingen (3.3)
- Reis- en verblijfkosten (3.4)
- Faciliteiten voor opleiding en (loopbaan)ontwikkeling (3.5)
- Flexibele arbeidsvoorwaarden: cafetariaregeling (3.6)
- Verlofregeling (3.7)
- Overgangsregelingen (3.8)

3.1. Salarismaatregelen en flexibele beloning

3.1.1. Aanstelling, aanloop-, functie- en uitloopschaal

In principe worden nieuwe medewerkers eerst tijdelijk aangesteld voor de duur van één jaar bij wijze van proef. Voor de overgangsperiode in 2014 is in de uitvoeringsregeling van het sociaal statuut en plan BAR-samenwerking een afwijkende regeling afgesproken.

De aanloopschaal is één salarisschaal lager dan de functieschaal. De toepassing van de aanloopschaal is alleen mogelijk als dit in een lokale regeling is vastgelegd. Het voorstel is om de aanloopschaal niet op te nemen in een lokale regeling. Medewerkers worden aangesteld in de functionele schaal, tenzij de nieuwe medewerker de functie nog niet volledig vervult of nog niet aan alle functie-eisen voldoet. Dan kan de medewerker een aanstelling in een lagere schaal krijgen. Als vervolgens uit een evaluatie van het functioneren blijkt dat een medewerker de functie volledig vervult, dan wordt de medewerker bevorderd naar de functieschaal.

De functieschaal is de salarisschaal die, op basis van de functiewaardering, bij de functie hoort. De salarisschalen (nieuwe structuur) die binnen de BAR-organisatie in de praktijk worden gebruikt zijn schaal 4 tot en met schaal 15. Er wordt geen gebruik meer gemaakt van de tussenschalen 10A en 11A.

De uitloopschaal is één salarisschaal hoger dan de functieschaal en is bedoeld om medewerkers die bovenmatig presteren hiertoe structureel extra te belonen. De toepassing van de uitloopschaal is alleen

mogelijk als dit in een lokale regeling is vastgelegd. Het voorstel is om het gebruik van de uitloopschaal niet in een lokale regeling op te nemen, en daarmee het gebruik van de uitloopschaal uit te sluiten. De regeling flexibele beloning (3.1.4.) biedt al voldoende mogelijkheden om medewerkers extra te belonen.

Voor werkervaringsplaatsen en stagiaires kunnen afwijkende beloningen worden vastgesteld.

3.1.2. Periodieke verhoging, extra periodieke verhoging en het onthouden van een periodieke verhoging
Aan het toekennen van een periodieke salarisverhoging, het toekennen van een extra periodieke salarisverhoging en het onthouden van een periodieke verhoging kunnen voorwaarden worden gesteld.

Het voorstel is om een periodieke verhoging van het salaris automatisch te laten plaatsvinden, tenzij uit een evaluatie van het functioneren blijkt dat een medewerker niet voldoende functioneert. De periodesdatum is op dit moment verschillend geregeld: datum indiensttreding of een vaste datum. Voorgesteld wordt dit geleidelijk te harmoniseren. Daarbij willen wij toewerken naar een vaste periodesdatum voor alle medewerkers, namelijk april.

3.1.3. Salaris bij ziekte

In de CAR-UWO is opgenomen dat een medewerker bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte gedurende 6 maanden recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging. Na 6 maanden wordt de bezoldiging voor 90% uitbetaald, na 12 maanden wordt de bezoldiging voor 75% uitbetaald. Na 24 maanden heeft de medewerker recht op 70% van zijn bezoldiging.

Het voorstel is om de CAR-UWO en de Wet Verbetering Poortwachter hierin te volgen en geen aanvullende regeling vast te stellen. Er is binnen de wettelijke kaders voldoende ruimte om in individuele gevallen een beroep te doen op de hardheidsclausule.

3.1.4. Flexibele beloning

Flexibele beloningsinstrumenten zijn de structurele toelagen, de tijdelijke toelagen en de incidentele (eenmalige) toelagen. Tijdelijke toelagen en incidentele toelagen hebben als kenmerk dat hiermee tijdelijk kan worden gedifferentieerd in beloning. Een tijdelijke toelage kan worden stopgezet.

Het voorstel is om voor de flexibele beloningsinstrumenten geen gedetailleerde regeling uit te werken en alleen de volgende uitgangspunten te hanteren:

- Openheid, transparantie en vergelijkbaarheid.
- Voor leidinggevenden worden alleen maximale kaders vastgelegd waarbinnen zij gratificaties en toelagen kunnen verstrekken. Binnen deze kaders zijn zij vrij in het kiezen van vorm, hoogte en duur van de vergoeding.

Kaders:

- Een structurele toelage is een extra beloning voor medewerkers die een structurele bovenmatige prestatie leveren. De structurele toelage is gelimiteerd tot het maximum van de naast-hogere schaal. Een structurele toelage kan bestaan uit een percentage of een vast bedrag.
- Een tijdelijke toelage is een tijdelijke extra beloning. Belangrijkste kenmerk is natuurlijk de tijdelijkheid. De tijdelijke toelage is gelimiteerd tot het maximum van de naast-hogere schaal. Een tijdelijke toelage kan bestaan uit een percentage of een vast bedrag. Er is geen minimale/maximale duur voor een tijdelijke toelage.
- Een incidentele toelage is een eenmalige beloning/gratificatie voor medewerkers die eenmalig extra hebben gepresteerd. Een gratificatie kent verschillende vormen. Het kan een geldbedrag zijn maar ook een cadeaubon of een cursus. Een incidentele toelage is maximaal €1.000 netto per medewerker per kalenderjaar.

3.2. Basisvergoedingen en toelagen

3.2.1. Overwerkvergoeding (buitendagvenstervergoeding)

In de nieuwe CAO (2011-2012) wordt gesproken over flexibilisering van de werktijden waardoor onder andere het begrip "overwerk" en de omstandigheden die een overwerkvergoeding rechtvaardigen veranderen. De nieuwe CAO geeft ruimte aan de behoefte van werkgevers om de bedrijfsvoering te kunnen flexibiliseren en moderniseren, bijvoorbeeld door ruimere openingstijden te kunnen hanteren zonder dat er direct sprake is van extra toelagen of overwerk. Ook komt de nieuwe CAO tegemoet aan de behoefte van de werknemer om meer zeggenschap te krijgen over zijn werktijden en meer keuzevrijheid zodat hij bijvoorbeeld zorg en arbeid beter kan combineren of files kan vermijden. Kortom: er is meer ruimte om onderling afspraken te kunnen maken over werktijden (Het Nieuwe Werken).

In de nieuwe CAO is afgesproken dat er een *standaardregeling* geldt voor alle medewerkers met uitzondering van medewerkers die in roosterverband onregelmatige diensten werken (zie 3.2.2.). Voor mede-

werkers onder de standaardregeling geldt een dagvenster van maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 22:00 uur, waarbinnen afspraken tussen werkgever en medewerker kunnen worden gemaakt over werktijden, zonder dat daarbij sprake is van een toelage onregelmatige dienst of overwerk. Er is alleen sprake van overwerk en recht op een vergoeding (een "buitendagvenstervergoeding" genoemd) als een medewerker "in opdracht van" diens leidinggevende buiten het dagvenster moet werken en er voor de medewerker geen sprake is van keuzevrijheid.

De buitendagvenstervergoeding wordt door LOGA-partijen () nog verder uitgewerkt, waarbij sprake zal zijn van een uniforme regeling en één vergoedingspercentage. Ook worden door LOGA-partijen nog nadere afspraken gemaakt over het gebruik van een werktijdenmanagementsysteem en een compensatieregeling voor te veel of te weinig gewerkte uren. Het voorstel is om vooruitlopend op de uitwerking van deze regeling de volgende afspraken te maken:

Er is alleen sprake van overwerk in de volgende twee situaties:

1. De medewerker moet in opdracht van de leidinggevende tijdelijk extra werkzaamheden verrichten boven op zijn reguliere werk.
2. Tijdens gladheids-, wacht- en storingsdiensten moet de medewerker werkzaamheden verrichten. Indien buiten kantoor tijden (voor 7.00, na 18.00, in weekend en op feestdagen) wordt gewerkt voor deze diensten is er altijd recht op een overwerktoelage.

Geen sprake van overwerk:

- Medewerkers met een functie vanaf schaal 9, die gezien de aard van hun werkzaamheden of takenpakket buiten kantoor tijden reguliere werkzaamheden moeten verrichten. Denk hierbij onder andere aan het bijwonen van commissie- en raadsvergaderingen voor adviseurs en de ambtenaar rampenbestrijding.
- Domeindirecteuren en afdelingshoofden hebben geen recht op een financiële compensatie en/of een overwerktoelage. Van deze managers verwachten wij dat er wordt overgewerkt als dat nodig is. Dit is inherent aan een leidinggevende functie.

Hoogte overwerkvergoedingen

- Medewerker en leidinggevende spreken af of de extra gewerkte tijd als extra verlof wordt opgenomen of wordt uitbetaald. De leidinggevende zorgt er voor dat de extra gewerkte uren ook daadwerkelijk kunnen worden opgenomen.
- Voor extra gewerkte tijd tussen 7.00 en 18.00 uur op reguliere werkdagen wordt geen overwerktoelage verstrekt.
- Als LOGA beslist tot verruiming van de werktijden waarvoor geen toelage wordt verstrekt, hanteert de BAR-organisatie toch een overwerktoelage van 25% op werkdagen tussen 18.00 en 22.00 uur of zoveel later dat de bandbreedte van de nieuwe cao ingaat.
- Overwerktoelage wordt toegekend conform artikel 3:2:1 CAR-UWO. De aangekondigde nieuwe afspraken van LOGA worden verwerkt met uitzondering van de bandbreedte (zie vorige punt). Hiervoor blijft de hierboven beschreven bandbreedte gelden. De percentuele toelagen bedragen nu (april 2013):
 - 100% voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur;
 - 75% voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur;
 - 75% voor overwerk op een maandag 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

3.2.2. Toelage onregelmatige dienst

De onregelmatigheidsstoelage (ORT) wordt verstrekt aan medewerkers die:

1. gezien de aard van hun werkzaamheden verplicht zijn om op basis van een rooster te werken met onregelmatige werktijden;
2. en een functie bekleden met een functioneel niveau tot schaal 9.

Ook voor de ORT-vergoedingen geldt dat wij de CAR-UWO volgen en LOGA-afspraken integraal overnemen. De BAR-organisatie blijft echter een dagvenster hanteren (waarbinnen geen ORT-vergoedingen worden verstrekt) van 7:00 tot 18:00 uur op maandag tot en met vrijdag, ook als LOGA een ruimer venster gaat vaststellen.

Hoogte van de huidige (april 2013) ORT-vergoeding

- maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur 20%
- maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur 20%
- maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 24.00 uur 40%
- zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur 40%
- zondag en feestdag tussen 0.00 en 24.00 uur 60%

Er worden hierop geen uitzonderingen gemaakt en de vergoedingen worden toegekend op basis van de werkelijk gewerkte tijd. Er wordt dus geen vaste vergoeding verstrekt. Bij langdurige ziekte wordt de gemiddelde vergoeding van het afgelopen jaar doorbetaald.

3.2.3. *Toelage beschikbaarheidsdienst (wacht-, waak-, piket-, consignatie of storingsdienst)*

Een medewerker die is aangewezen om zich buiten de voor hem geldende, gewone werktijd regelmatig beschikbaar te houden om "arbeid te verrichten" heeft recht op een toelage beschikbaarheidsdienst. Hierbij is per definitie sprake van een (piket)rooster.

Het recht op een toelage beschikbaarheidsdienst is geregeld in de CAR-UWO. Geen vergoeding wordt toegekend indien uitdrukkelijk is bepaald dat bij de vaststelling van de bezoldiging met de beschikbaarheidsdiensten rekening is gehouden. Bij de drie gemeenten is sprake van beschikbaarheidsdiensten voor bijvoorbeeld gladheidbestrijding, storingsdienst, begraafplaats, rampenbestrijding en ICT. De hoogte van de toelage is een lokale aangelegenheid.

Leidinggevenden krijgen geen vergoeding voor participatie in het gemeentelijk managementteam voor de crisis-organisatie.

Het voorstel is om de hoogte van de bruto-toelage per week beschikbaarheidsdienst vast te stellen op 7% van het maximum van schaal 5, waardoor de vergoeding stijgt bij algemene salarismaatregelen. Tevens geldt een algemene opslag van € 2,80 als compensatie voor wachtdiensten tijdens feestdagen. Tenslotte is het voorstel om de medewerker één uur extra verlof per week beschikbaarheidsdienst toe te kennen. Voor de hoogte van de vergoeding wordt *geen* onderscheid (meer) gemaakt naar soort beschikbaarheidsdienst.

Voor de gladheidbestrijding geldt dat dit alleen geldt als er een redelijke verwachting is dat gladheidbestrijding noodzakelijk is ⁵.

Uitgaande van 7% van het maximum van schaal 5 bedraagt de toelage € 163,17 bruto *per week* beschikbaarheidsdienst (salaristabel 1 januari 2011). Er is sprake van een overwerkvergoeding als een medewerker tijdens de beschikbaarheidsdienst daadwerkelijk arbeid moet verrichten.

3.2.4. *Inconveniëntentoeelage*

Inconveniënten zijn arbeidsomstandigheden (zware, onaangename en/of gevaarlijke arbeid) die afhankelijk van algemeen maatschappelijke factoren als extra bezwarend worden ervaren, die in redelijkheid niet vermijdbaar zijn voor de uitvoering van de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden en die als zodanig een extra beroep doen op de bereidheid van medewerkers om onder een dergelijke omstandigheid te werken. Het is echter een wettelijke plicht om het werken onder dergelijke omstandigheden zoveel mogelijk te beperken of te voorkomen (arbeidsomstandighedenwet).

In de gevallen dat aan de functie bezwarende omstandigheden verbonden blijven, die niet kunnen worden vermeden, is het redelijk om een inconveniëntentoeelage toe te kennen. Uitgangspunt is dat de vergoeding voor inconveniënten niet wordt meegenomen in de (FUWA) waardering van de functie.

De inconveniëntentoeelage kent geen grondslag in de CAR/UWO. In een lokale regeling moet worden vastgesteld welke functies of taken in aanmerking komen voor een inconveniëntentoeelage. Het voorstel is de hoogte van de maandelijks bruto toelage vast te stellen op 6,16% van het maximum van schaal 4 (dit is hetzelfde bedrag als 6,5% van max. 3), waardoor de vergoeding stijgt bij algemene salarismaatregelen. Uitgaande van 6,16% van het maximum van schaal 4 bedraagt de bruto toelage € 136,24 per maand (salaristabel 1 januari 2011). In een nadere uitwerking doen we een voorstel omtrent de functies die hiervoor in aanmerking komen.

3.2.5. *Waarnemingstoelage*

De waarnemingstoelage is een toelage voor de medewerker die is aangewezen om tijdelijk een functie waar te nemen met een hogere functieschaal. De waarnemingstoelage is geregeld in de CAR-UWO en is vastgesteld op 8% van het eigen salaris. We stellen voor om de CAR-UWO te volgen en geen nadere regels te stellen.

3.2.6. Verstrekingen

Bedrijfskleding wordt verstrekt zodat deze onbelast beschikbaar kan worden gesteld. Er worden geen kledingvergoedingen toegekend. Bedrijfskleding is herkenbaar als kleding van de BAR-organisatie of een van de drie gemeenten.

3.2.7. Verzekeringen

De BAR-organisatie sluit een contract met Loyalis en de door de VNG gecontracteerde ziektenkostenverzekeraars, zodat de medewerkers daar verzekeringen kunnen afsluiten.

De BAR-organisatie spant zich in om collectiviteitskorting te bedingen bij een verzekeraar Centraal Beheer, zodat de lopende verzekeringen onder dezelfde of gunstiger condities kunnen doorlopen.

3.3. Bijzondere vergoedingen

3.3.1. Ambtsjubileumgratificatie

In de CAR-UWO is geregeld dat een medewerker recht heeft op een ambtsjubileumgratificatie bij 25, 40 en 50 jaar overheidsdienst. De hoogte van de ambtsjubileumgratificatie is geregeld in de CAR-UWO. In een lokale regeling kan worden vastgesteld dat een medewerker ook recht heeft op een ambtsjubileumgratificatie na een aantal jaren in gemeentedienst.

Het voorstel is alleen de ambtsjubileumgratificatie voor overheidsdienst uit te keren conform de CAR-UWO (verplicht) en geen ambtsjubileumgratificatie voor gemeentedienst uit te keren.

3.3.2. BHV-toelage en EHBO-toelage

De BHV-toelage en EHBO-toelage is een toelage voor de medewerker die is aangewezen als bedrijfs-hulpverlener of om eerste hulp bij ongevallen te verlenen. De BHV-toelage en EHBO-toelage heeft geen grondslag in de CAR/UWO.

Gelet op de gedachte van het tijd- en plaats onafhankelijk werken is het in de toekomst nog moeilijk te borgen dat de medewerkers die zijn aangewezen als BHV/EHBO'er op locatie zijn. Daarom is het voorstel om de inzet in de BHV-organisatie (zo veel mogelijk, maar niet uitsluitend) te beleggen bij de functies die vereisen dat medewerkers de werkzaamheden op een vaste gemeentelijke locatie verrichten. De BHV/EHBO'ers worden geselecteerd op basis van vrijwilligheid.

De toelage is vastgesteld op € 23 bruto per maand met loonindexatie.

3.3.3. Stagevergoeding

De stagiaires van vandaag zijn de medewerkers van morgen. Daarom verleent de BAR-organisatie, waar mogelijk, graag hun medewerking aan verzoeken om stage te lopen. Dit is lokaal beleid en de hoogte van de stagevergoeding is een lokale aangelegenheid. Het voorstel is het beleid te harmoniseren en de stagevergoeding vast te stellen op € 347,75 bruto per maand op basis van een 36-urige werkweek. De stagevergoeding stijgt bij algemene salarismaatregelen. Wij stellen tevens voor om geen onderscheid (meer) te maken in de hoogte van de vergoeding voor de verschillende opleidingsniveaus (VMBO, MBO, HBO of WO). Alleen bij kortdurende snuffelstages wordt, zoals gebruikelijk, geen vergoeding verstrekt. Wij gaan er van uit dat stagiaires een OV-jaarkaart voor studenten hebben en dat een reiskostenvergoeding niet aan de orde is. Indien de stagiaire niet kan reizen met een OV-jaarkaart dan behoort het verstrekken van een reiskostenvergoeding wel tot de mogelijkheden.

3.3.4. Speciale gelegenheden/bijzondere gebeurtenissen

Speciale gelegenheden zijn bijvoorbeeld huwelijk, huwelijksjubileum, geboorte, ziekte, ambtsjubileum, kerst(pakket), indiensttreding, uitdiensttreding en pensioen. Een regeling voor speciale gelegenheden, waarin is opgenomen bij welke gelegenheid een medewerker bloemen of een attentie krijgt, is een lokale aangelegenheid.

In het kader van de deregulering is het voorstel om *geen* regeling voor speciale gelegenheden vast te stellen, maar het als een normale gang van zaken te beschouwen dat de medewerker bij speciale gelegenheden een bos bloemen krijgt. Indien de werkgever deze bos bloemen (of een fruitmand tijdens ziekte) geeft uit blijk van wellevendheid, sympathie of piëteit *op grond van een persoonlijke relatie*, en niet zozeer op basis van de relatie werkgever-werknemer, kan deze belastingvrij worden verstrekt. Deze verstrekkingen zijn dan geen loon, en vallen niet onder de vrije ruimte van de werkkostenregeling. In andere situaties dient rekening te worden gehouden met fiscale regels/ werkkostenregeling.

Voor het geven van een receptie of etentje bij jubilea of uitdiensttreding wordt per gelegenheid € 600 beschikbaar gesteld. Hierbij dient rekening te worden gehouden met fiscale regels/ werkkostenregeling.

3.4. Reis- en verblijfkosten

3.4.1. Reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer

Een vergoeding voor reiskosten woon-werkverkeer kent geen grondslag in de CAR-UWO. Het is binnen de fiscale regelgeving mogelijk om € 0,19 per kilometer fiscaal onbelast te vergoeden of de werkelijke kosten te vergoeden bij reizen met het openbaar vervoer. Een vergoeding van *meer dan* € 0,19 per kilometer komt ten laste van de vrije ruimte in de werkkostenregeling. (zie paragraaf 2.3.)

Uitgangspunten

- Als de medewerker een verplichte standplaats heeft (bijvoorbeeld een balie- of een buitendienst-medewerker), dan wordt de woon-werk-verkeer-vergoeding berekend van het huisadres naar deze vaste standplaats.
- Als er geen sprake is van een verplichte standplaats, dan wordt de woon-werk-verkeer-vergoeding berekend van het huisadres naar het dichtstbijzijnde gemeentehuis (of dichtstbijzijnde gemeentewerf) in Ridderkerk of Barendrecht. Reizen tussen locaties gelden als dienstreis.

Hoogte woon-werkverkeer-vergoeding

- Is de woon-werkverkeer-afstand minder dan of gelijk aan 10 kilometer, dan ontvangt de medewerker een km-vergoeding voor zijn werkdagen van € 0,10 per km. Deze vergoeding kan volgens de huidige fiscale regels onbelast worden verstrekt.
- Is de woon-werkverkeer-afstand meer dan 10 km, dan ontvangt de medewerker een km-vergoeding voor zijn werkdagen van € 0,19 per km met een maximum van € 135,53 per maand. Deze vergoeding kan volgens de huidige fiscale regels onbelast worden verstrekt.
- Medewerkers kunnen in plaats van de woon-werkverkeervergoeding het openbaarvervoersabonnement (tweede klas) voor het woon-werkverkeer vergoed krijgen, zonder minimale of maximale reisafstand.

Fiscale ruimte

Voor medewerkers met een woon-werk afstand kleiner dan 10 kilometer of groter dan 20 kilometer enkele reis is het voorstel aan hen de mogelijkheid te bieden om gebruik te maken van de fiscale ruimte om bruto loonbestanddelen uit te ruilen voor een onbelaste vergoeding (als gerichte vrijstelling binnen de werkkostenregeling). Uitgangspunt hierbij is dat de fiscale mogelijkheden zoveel mogelijk worden benut maar er geen extra kosten voor de werkgever zijn en de uitruil niet ten laste komt van de beschikbare vrije ruimte binnen de werkkostenregeling.

3.4.2. Vergoeding voor dienstreizen

De medewerker heeft recht op een vergoeding van reis- en verblijfkosten voor reizen die worden gemaakt in het belang van de dienst. Dit is opgenomen in de CAR-UWO. Het is binnen de fiscale regelgeving mogelijk om € 0,19 per kilometer fiscaal onbelast te vergoeden of de werkelijke kosten bij reizen met het openbaar vervoer. Bij een vergoeding van meer dan € 0,19 per kilometer is het verplicht dit hogere bedrag in de werkkostenregeling onder te brengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Medewerkers kiezen hun werkplek zo veel mogelijk op de plaats waar zij afspraken hebben. De medewerker voorkomt onnodige reisbewegingen tussen de locaties van de gemeenten. Dienstreizen worden zo veel mogelijk met het openbaar vervoer gemaakt.

Het voorstel is om de kosten voor dienstreizen met openbaar vervoer, parkeer- en tolgelden volledig te vergoeden. Het reizen met openbaar vervoer bij dienstreizen wordt hiermee gestimuleerd. Indien de medewerker kiest voor dienstreizen met eigen vervoer, dan ontvangt de medewerker een vergoeding van € 0,28 onbelast per kilometer (waarvan € 0,09 per kilometer ten laste komt van de vrije ruimte in de werkkostenregeling).

3.4.3. Vergoeding voor verblijfkosten tijdens dienstreizen

Voor de vergoeding van verblijfkosten tijdens dienstreizen worden de vergoedingsbedragen gehanteerd die zijn opgenomen in het reisbesluit Binnen- en Buitenland (BiZa). Deze vergoedingsbedragen worden jaarlijks geïndexeerd.

3.5. Faciliteiten voor opleiding en (loopbaan)ontwikkeling

3.5.1. (Budget) studiefaciliteiten

In de CAR-UWO is geregeld dat de werkgever en de medewerker periodiek afspraken maken over diens loopbaanontwikkeling, ontwikkeling van kennis en vaardigheden en te volgen opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten. Deze afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), dat onderdeel uitmaakt van de gesprekscyclus. In de CAR-UWO is ook opgenomen dat de kosten die gemaakt worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleidingen en activiteiten door de werkgever worden vergoed. Deze dienen te passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het gemeentelijk opleidingsbeleid, zoals neergelegd in een door de werkgever vastgesteld opleidingsplan.

Het voorstel is om jaarlijks 2% tot 2,5% van de werkgeverslasten te begroten voor opleiding en ontwikkeling. Dit is gebaseerd op de huidige budgetten van de drie BAR-gemeenten. Dit is voor 2014-2015 inclusief het individueel loopbaanbudget van € 500 per medewerker per jaar.

Het voorstel is verder om als uitgangspunt te hanteren dat de opleidings- en ontwikkelingsactiviteiten uit het persoonlijk ontwikkelingsplan voor 100% door de werkgever worden vergoed in tijd en geld (conform de CAR-UWO), *tenzij* de werkgever en medewerker daar in het persoonlijk ontwikkelingsplan andere afspraken over maken (maatwerk). Het voorstel is om in een lokale regeling vast te leggen dat een terugbetalingsverplichting (met afbouw) van toepassing is bij het voortijdig afbreken van een studie of bij uitdiensttreding binnen een periode van drie jaar na afronding van een studie, *tenzij* de werkgever en medewerker daar in het persoonlijk ontwikkelingsplan andere afspraken over maken (maatwerk).

Voor de reis- en verblijfkosten, die worden gemaakt ten behoeve van opleidingsactiviteiten, geldt de vergoedingsregeling voor dienstreizen.

3.5.2. Individueel Loopbaanbudget (ILB)

In de nieuwe CAO is afgesproken dat voor medewerkers per 1 januari 2013 een Individueel Loopbaanbudget (ILB) beschikbaar komt van 500 euro per medewerker per jaar voor de komende drie jaar. Dit bedrag kan gedurende drie jaar worden opgespaard. De medewerker kan dit budget inzetten om zijn inzetbaarheid te vergroten; maar de bestemming van het budget moet wel loopbaan gerelateerd zijn. De afspraken moeten worden vastgelegd in het eerder genoemde persoonlijk ontwikkelingsplan. De financiering van het ILB vindt plaats binnen het budget voor opleiding en ontwikkeling (3.5.1).

3.5.3. Loopbaanadvies

In de CAR-UWO is geregeld dat de medewerker na elke periode van vijf jaar recht heeft op een loopbaanadvies bij een door de werkgever aangewezen interne of externe deskundige. De BAR-samenwerking maakt het mogelijk om deze deskundigheid in de eigen organisatie te organiseren. Wij stimuleren dat hiervan gebruik wordt gemaakt, tenzij tussen leidinggevende en de medewerker anders wordt afgesproken.

3.6. Flexibele arbeidsvoorwaarden: cafetarieregeling

3.6.1. Cafetarieregeling

De huidige cafetarieregeling is een regeling gebaseerd op keuzemogelijkheden voor medewerkers om bepaalde arbeidsvoorwaarden fiscaal voordelig tegen elkaar uit te ruilen. In de CAR-UWO is de mogelijkheid tot het (ver)kopen van vakantie-uren opgenomen. Welke bestedingsmogelijkheden daarnaast binnen het cafetariamodel mogelijk zijn, is een lokale aangelegenheid (denk hierbij bijvoorbeeld aan de fitnessregeling en fietsregeling).

De cafetarieregeling blijft onder werkkostenregeling wel mogelijk maar gaat *ten koste van de vrije ruimte in de werkkostenregeling*. Bij overschrijding van deze vrije ruimte wordt de werkgever belast in de vorm van een eindheffing.

Het voorstel is om in de nieuwe arbeidsvoorwaarden voor de BAR-organisatie de volgende "cafetarieregeling" op te nemen: medewerkers kunnen jaarlijks een deel van hun brutoloon uitruilen voor een netto bedrag. Voor deeltijdmedewerkers geldt dit naar rato. Het voorstel is een bedrag van € 300 bruto. Het financiële voordeel voor de medewerker is afhankelijk van het belastingtarief van de medewerker.

Het kopen van verlof kan plaatsvinden conform hoofdstuk 4a CAR-UWO. Er wordt geen budget beschikbaar gesteld voor het verkopen van uren. Het verkopen van uren strookt niet met het BAR@work, waarbij de medewerker meer vrijheid heeft in het uitvoeren van de werkzaamheden. 'Tijd-voor-tijd' is wel mogelijk, net als meenemen van 108 uur naar het volgende jaar (of voor deeltijdmedewerkers naar rato). Ook voor medewerkers werkzaam op basis van een rooster behoort 'tijd-voor-tijd' tot de mogelijkheden. Hierover moeten afspraken worden gemaakt met de leidinggevende. Bovendien vergt verkopen van dagen budget dat weggehaald moet worden van andere arbeidsvoorwaarden. Dit wordt onwenselijk geacht.

Nogmaals benadrukken wij dat voor extra uren door overwerk andere afspraken gelden, waarbij verkoop wel mogelijk is.

3.7. Verlofregeling en werktijdenregeling

3.7.1. Verlofregeling

Het recht op verlof is geregeld in de CAR-UWO en in de Wet Arbeid en Zorg (Waz). Het vakantieverlof (CAR-UWO) bedraagt ten minste 158,4 uren per kalenderjaar bij een fulltime dienstverband (voor deeltijdmedewerkers is dit naar rato). Het buitengewoon verlof zoals zorgverlof, calamiteitenverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, vakbondsverlof is geregeld in de CAR-UWO

en de Waz. Daarnaast kan de werkgever extra verlof toekennen, zoals schaalverlof, diensttijd- of leeftijdverlof. De hoogte van dit extra verlof is een lokale aangelegenheid.

Feestdagen

In de CAR-UWO zijn nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en de dag waarop de verjaardag van de koning(in) wordt gevierd, aangemerkt als feestdagen. De medewerker heeft op die dagen verlof met behoud van bezoldiging. In de CAR-UWO zijn Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag (5 Mei) niet opgenomen als feestdag/vrije dag met behoud van bezoldiging. Voor gemeenteambtenaren is 5 mei, dus ook in lustrumjaren, een gewone werkdag, tenzij dit lokaal anders is geregeld.

Voorstel lokale feestdagen

Er worden geen lokale feestdagen (5 Mei, Goede Vrijdag) aangewezen, vanwege de continuïteit van de dienstverlening voor onze burgers. Daarnaast is het, met het oog op het tijd- en plaats onafhankelijk werken, niet wenselijk om mensen te verplichten tot een arbeidsloze dag.

Voorstel toekennen extra verlof

Aan iedere medewerker wordt extra verlof toegekend van 12,4 uur per jaar (voor deeltijders naar rato), ter vervanging van lokale feestdagen. Het schaalverlof vervalt.

Extra verlof

Door het optrekken van de pensioengerechtigde leeftijd moeten medewerkers langer blijven werken. Om oudere medewerkers vitaal te houden en om rekening te houden met de verminderde fysieke kracht, verstrekt de BAR-organisatie aan oudere medewerkers extra verlof.

Voorstel voor toekennen extra verlof(boven op standaardverlof uit artikel 6:2 CAR UWO):

1. Medewerker die in het kalenderjaar tussen 45 en 49 jaar oud is krijgt 2 dagen;
2. Medewerker die in het kalenderjaar tussen 50 en 54 jaar oud is krijgt 4 dagen;
3. Medewerker die in het kalenderjaar tussen 55 en 59 jaar oud is krijgt 6 dagen;
4. Medewerker die in het kalenderjaar 60 jaar wordt of ouder is krijgt 14 dagen.

Meenemen verlof naar volgend kalenderjaar

Medewerkers kunnen maximaal 108 uur verlof meenemen naar een volgend kalenderjaar (voor deeltijders geldt naar rato). Alleen resterende verlofrechten of overwerkuren kunnen hiervoor in aanmerking komen omdat er geen compensatie-uren meer worden opgebouwd.

Extra verlof wegens onregelmatige dienst en/of beschikbaarheidsdienst

Medewerkers behouden recht op extra verlof wegens onregelmatige diensten en/of beschikbaarheidsdienst.

3.7.2. Werktijdenregeling

Uitgangspunten

De BAR-organisatie gaat een heel andere manier van werken invoeren. Er wordt niet meer gestuurd op aanwezigheid maar op resultaten. De medewerkers dienen er voor te zorgen dat de resultaten tijdig worden gehaald. Daarbij krijgen zij in principe meer vrijheid om de werktijden in te delen en de plaats te bepalen waar zij gaan werken. Bij deze nieuwe werkwijze is er dus vrijwel geen sprake van compensatie-uren of overwerk. Kenmerken van deze nieuwe manier van werken zijn:

- Er vindt geen tijdregistratie plaats door middel van "klokken". Compensatieverlof kan niet worden opgebouwd, tenzij er sprake is van overwerk. Door flexibel te werken kunnen meer gewerkte uren wel op een ander tijdstip worden opgenomen.
- De medewerker maakt met zijn leidinggevende afspraken over zijn werktijden en de dagen waarop hij thuis werkt. Als hij thuis werkt, is hij via telefoon en e-mail bereikbaar.
- In principe kunnen werktijden flexibel worden gekozen, tenzij de medewerker op basis van een rooster werkt.
- Medewerkers hebben geen vaste werkplek, tenzij dat volgens de leidinggevende vereist is voor de uitoefening van de werkzaamheden of vanwege medische indicatie.
- Kantoormedewerkers kunnen een flex-plek kiezen in de gemeentehuizen van Barendrecht of Ridderkerk. Op dagen waarop afdelingsoverleg plaatsvindt, is de medewerker aanwezig op de standplaats van de afdeling.
- Uitbreiding arbeidsduur tot maximaal 40 uur per week is niet mogelijk (artikel 2:7a CAR-UWO). Iedereen krijgt een takenpakket dat is afgestemd op een 36-urige werkweek of de vastgestelde deeltijdfactor daarvan.

Thuiswerken

·De BAR-organisatie verstrekt geen faciliteiten of vergoedingen voor het thuiswerken. De medewerkers kunnen wel advies vragen aan de arbo-coördinator.

3.8. Overgangsregelingen

De volgende overgangsregelingen worden voorgesteld:

- Alle medewerkers mogen maximaal drie weken verlof meenemen naar de BAR-organisatie. Mochten de medewerkers over meer verlofrechten beschikken, dan maken zij tijdig afspraken met hun huidige leidinggevende. Verlofrechten die eind 2013 zijn opgebouwd als gevolg van gladheidsbestrijding vallen hier niet onder.
- Medewerkers met een hogere woon-werkverkeervergoeding blijven recht houden op de hogere vergoeding.
- Medewerkers met een hogere beschikbaarheidsvergoeding krijgen hun huidige vergoeding gegarandeerd, voor zover dit bedrag de nieuwe vergoeding overschrijdt. Medewerkers die in 2013 geparticipeerd hebben in de gladheidsbestrijding van Barendrecht ontvangen structureel 1 dag garantieverlof.
- Huidige medewerkers van 60 jaar en ouder uit Barendrecht, die recht hebben op arbeidsduurverkortening voor senioren, behouden hun rechten op de volledige toepassing van de lokale seniorenregeling. Dit houdt in dat als de som van de verlofrechten en arbeidsduurverkortening voor de 60 jarige hoger is dan de verlofrechten bij de BAR-organisatie het meerdere wordt gegarandeerd.
- Medewerkers behouden minimaal hun huidige leeftijdsverlofrechten.
- Medewerkers krijgen geen uitdiensttredingsvergoeding van de BAR-gemeenten omdat de BAR-organisatie beschouwd wordt als rechtsopvolger.
- De gemeente Barendrecht legt geen terugbetalingsverplichting op aan de medewerkers met een woon-werkverkeerfiets. De eventuele fiscale consequenties neemt de gemeente voor haar rekening.
- De BAR-organisatie neemt de door de BAR-gemeenten opgelegde terugbetalingsverplichtingen over voor verstrekte opleidingen. Deze terugbetalingsverplichtingen worden opgenomen in het aanstellingsbesluit van de BAR-organisatie.
- Voor de toepassing van de ouderschapsverlofregeling wordt de BAR-organisatie beschouwd als dezelfde werkgever. Een medewerker van de BAR-gemeenten ondervindt geen nadeel van de indiensttreding bij de BAR-organisatie.
- In dienst bij de BAR-gemeenten blijven: de bezoldigd buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand, medewerkers waarvoor arbeidsongeschiktheids-, disfunctionerings- en strafontslag is aangezegd. Stagiaires blijven uit praktische overwegingen in dienst bij de BAR-gemeenten en worden niet overgedragen aan de BAR-organisatie. Alle nieuwe stagiaires komen in dienst van de BAR-organisatie. Medewerkers met een tijdelijke aanstelling blijven in dienst van de BAR-gemeenten, tenzij zij zicht hebben op een vaste aanstelling.
De medewerker met de tijdelijke aanstelling blijft in deze situatie in dienst van de gemeente tot het einde van zijn tijdelijke dienstverband.

3.9. Fiscale risico's en bijstelling

Er bestaat een aantal onzekerheden rondom de invoering van de werkkostenregeling. Wanneer de BAR-organisatie wordt gezien als nieuwe organisatie en niet als erfopvolger van de drie bestaande gemeenten, moet in het eerste jaar gebruik van de vrije ruimte maandelijks worden verantwoord. De kans bestaat dat op die wijze de vrije ruimte in 2014 niet geheel benut kan worden. Een tweede risico is dat het een regeling in ontwikkeling is en de belastingdienst nog zaken kan aanwijzen die ten laste van de vrije ruimte komen die wij nu niet voorzien. Tenslotte kunnen zich ook nog onvoorziene zaken aandienen die ten laste van de ruimte komen (denk bijvoorbeeld aan ipads of een beloning in natura voor het personeel). Wij hebben vanwege deze risico's een relatief hoog bedrag aan onvoorzien opgenomen, om zo hoge boetes te kunnen vermijden. Het voorstel is om 2014 te gebruiken om te bezien wat de uitwerking van de werkkostenregeling. Wij maken de afspraak dat indien er substantiële ruimte overblijft, deze aangewend wordt voor het verhogen van het uit te ruilen bedrag per medewerker, tenzij daarover later in het GO andere afspraken over worden gemaakt.

Het GO van de BAR-organisatie bewaakt de beschikbare vrije ruimte. Mocht er in de praktijk meer of minder vrije ruimte beschikbaar zijn dan verwacht, dan maakt de BAR-organisatie hierover nadere afspraken met het GO.

3.10. Conclusie

Ondanks de slechter geworden financiële situatie van Nederlandse gemeenten zijn de BAR-gemeenten er in geslaagd een sociaal en toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenpakket vast te stellen. Wij concluderen dat de drie uitgangspunten solidariteit, vrijheid en duurzaamheid in bijna alle maatregelen zichtbaar zijn geworden.

Er is een positief financieel resultaat van iets kleiner dan 0,5% en een negatief verlofresultaat van iets meer dan 1%. Dit valt tegen elkaar weg.

NB. Tot 1 januari 2014 worden zonder instemming van de BAR-directie geen individuele arbeidsvoorwaarden gewijzigd.

Overeenstemming met de vakbonden op 31 mei 2013

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 24 december 2013 en bekrachtigd op 21 januari 2014.