

Regeling overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR

§ 1. Uitgangspunten / algemene bepalingen

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Best; overwegende dat de invoering van een nieuw hoofdstuk 3 in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) per 1 januari 2016 nader overgangsrecht vereist;

gelet op de LOGA-circulaires ECWGO/U201401849 (14/03) d.d. 2 oktober 2014, ECWGO/U201500956 (15/09) d.d. 5 juni 2015, ECWGO/U201501194 (15/11) d.d. 7 juli 2015,

gelet op artikel 125 Ambtenarenwet juncto de artikelen 160 en 107e Gemeentewet;

gelet op de hierover bereikte overeenstemming in de commissie voor het georganiseerd overleg d.d. 7 december 2015;

b e s l u i t:

- I. In te trekken, per 01-01-2016, de lokale financiële arbeidsvoorwaarden:
 - a. 54+ regel;
- II. vast te stellen het navolgende:

Regeling overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR

Artikel 1 Garantietoelagen en afbouwtoelagen

Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.

Artikel 2 Vervallen van extra lokale financiële arbeidsvoorwaarden

Lokale financiële arbeidsvoorwaarden die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in lokale regelingen van de gemeente Best, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

Artikel 3 Toelage overgangsrecht

Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden¹ die in de lokale regelingen 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 referentiejaar 2015 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:

- a. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen;
- b. hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil tussen a en b vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

Artikel 4 Geschikt referetijdvak

2015 wordt beschouwd als een geschikt referentiejaar. Als 2015 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.

Artikel 5 Sommering en geen indexering

Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3, afgekort TOR H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.

Artikel 6 Anticumulatie

Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Artikel 7 Uitbetaling toelage overgangsrecht

De TOR H3 is een vast jaarbedrag. Elke maand wordt 1/12^e deel van dat bedrag uitbetaald.

Artikel 8 Minimumbedrag en afkoop

De TOR H3 moet minimaal € 120,- op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van maximaal 5 jaar.

Artikel 9 Naar rato bij onvolledig kalenderjaar

Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de TOR H3 naar rato uitgekeerd.

Artikel 10 Naar rato bij verkleining aanstellingsomvang

Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR H3 naar rato. De TOR H3 daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

Artikel 11 Geen effect bij vergroting van de aanstellingsomvang

Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.

Artikel 12 Aanvullende afspraken

Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.

Artikel 13 Overgangsrecht ambtsjubileumgratificaties

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 van 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 vervalt. 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.

Artikel 14 Beëindigen toelage overgangsrecht Hoofdstuk 3

Wanneer de grond voor toekenning van een toelage komt te vervallen, vervalt voor dit gedeelte de TOR H3.

§ 2. Specifieke bepalingen

Artikel 15 Salarisverhoging bij bevordering naar een hogere schaal

Lid 1

Wanneer voor de medewerker een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op een bedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris, dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten. Indien deze bevordering tegelijkertijd plaatsvindt met een periodieke verhoging vindt eerst de periodieke verhoging plaats en vervolgens de inschaling vanwege de bevordering.

Lid 2

Indien bij toepassing van het eerste lid van dit artikel het verschil tussen het oude salaris en het salaris in de nieuwe schaal minder dan 75% bedraagt van het verschil tussen het bedrag dat de medewerker laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in de oude schaal dan volgt een extra periodieke verhoging.

Lid 3

Wanneer de in het tweede lid benoemde vergelijkingsystematiek niet mogelijk is omdat de medewerker het maximum van de salarisschaal behorende bij zijn oude functie reeds had bereikt, dient te worden vergeleken met het verschil tussen het bedrag behorende bij periodiek 10 en 11 in de oude schaal.

Artikel 16 Uitlooperperiodieken

Lid 1

Aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende functieschaal heeft bereikt en blijkt heeft gegeven de functie (kwalitatief en kwantitatief) overwegend op minimaal goede wijze te vervullen, kan maximaal twee uitlooperperiodieken worden toegekend. De totale beoordeling moet minimaal grotendeels de kwalificatie 'goed' hebben, zonder aspecten op 'onvoldoende' of 'matig'. De uitlooperperiodiek wordt bepaald conform de methodiek zoals in artikel 15 is vastgesteld. In 2016 zal de nieuwe Nota Beoordelen en Ontwikkelen vastgesteld worden met instemming van de OR. De criteria ten behoeve van de toekenning van de uitlooperperiodieken worden daarin meegenomen en nader uitgewerkt.

Lid 2

De uitlooperperiodieken betreffen één uitlooperperiodiek per jaar. De extra periodiek kan voor het eerst toegekend worden, wanneer een medewerker zich tenminste drie jaar op het maximum van zijn functieschaal bevindt.

Lid 3

Medewerkers die reeds de maximale 54+ toelage in een TOR ontvangen, komen niet in aanmerking voor deze extra uitlooperperiodieken.

Lid 4

In afwijking van het bepaalde in dit artikel kan het college nadere regels vaststellen.

Artikel 17 Overgangsbepaling met betrekking tot de 'functioneringstoelage'

Afhankelijk van de achterliggende argumentatie, zullen reeds toegekende persoonlijke toelagen worden omgezet in een 'functioneringstoelage' (artikel 3:8 CAR) dan wel een 'arbeidsmarkttoelage' (artikel 3:9 CAR) of een garantietoelage.

De gedeelten van de 'functioneringstoelagen' en 'arbeidsmarkttoelagen' die in voorkomende gevallen uitstijgen boven 10% zullen worden omgezet in een TOR H3. Is er een sprake van een vaste structurele toelage die te karakteriseren valt als garantie dan kan de toelage worden gehandhaafd onder de oude voorwaarden als garantietoelage en blijft deze buiten beschouwing bij het overgangsrecht.

Artikel 18 Overgangsbepaling met betrekking tot Toelage Onregelmatige Dienst

Vanaf 1 januari 2016 zal de vergoedingssystematiek voor medewerkers met een Toelage Onregelmatige dienst (Onregelmatigheidstoelage ORT) worden geënt op artikel 3.11 van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR. Bij belanghebbenden die op 31 december 2015 een dergelijke vergoeding ontvingen, voor wie het rooster bekend was, waarvoor de nieuwe toelage berekend kan worden en die ten opzichte van de referentieperiode financieel minder voor deze diensten ontvangen dan voorheen, ontvangen vanaf 1 januari 2016 een financiële compensatie die in de TOR H3 wordt opgenomen.

Voor de medewerkers waarvan het rooster in 2015 niet achterhaald kan worden, wordt de huidige regeling van 10% vaste toeslag op het salaris voor 2016 gecontinueerd. In 2016 zal een tijdregistratie bijgehouden worden, zodat achteraf over 2016 de TOR bepaald kan worden. Voor hen zullen de nieuwe bepalingen vanaf 2017 gehanteerd worden.

Artikel 19 Overgangsbepaling met betrekking tot de Toelage Beschikbaarheidsdiensten

Vanaf 1 januari 2016 zal de vergoedingssystematiek voor beschikbaarheidsdiensten worden geënt op artikel 3.13 van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR. De beschikbaarheidsdiensten vallen hier eveneens onder. De belanghebbenden die in 2016 worden ingeroosterd voor beschikbaarheidsdiensten en die ten opzichte van de referentieperiode financieel minder voor deze diensten ontvangen dan voorheen, ontvangen vanaf 1 januari 2016 als overgangsrecht een financiële compensatie die in de TOR H3 wordt opgenomen. Medewerkers die zijn aangewezen voor crisispiketdiensten, zoals bedoeld in artikel 15:1:11 CAR-UWO, vallen buiten de toelage Beschikbaarheidsdiensten. Bij hen wordt de huidige vergoeding voor de crisispiketdiensten gehandhaafd.

Artikel 20 Overgangsbepaling met betrekking tot BHV, EHBO en interventieteam

Vanaf 1 januari 2016 zal de vergoedingssystematiek voor medewerkers met werkzaamheden in het kader van het BHV, EHBO en interventieteam worden geënt op artikel 3.17 van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR.

Bij belanghebbenden die op 31 december 2015 een dergelijke vergoeding ontvingen wordt deze vergoeding per 1 januari 2016 teruggebracht naar € 220,-. Het bedrag van de vergoeding dat men nu ontvangt, dat uitstijgt boven € 220,- per jaar, zal worden omgezet in een TOR H3.

Vanaf 1 januari 2016 hanteert Gemeente Best voor nieuwe belanghebbenden slechts één bedrag, namelijk € 220,- per jaar.

Artikel 21 Overgangsbepaling met betrekking tot de proportionele ambtsjubileumgratificatie

Onder het overgangsrecht ambtsjubileumgratificatie zoals omschreven in artikel 13 van deze overgangsregeling, wordt binnen de gemeente Best ook het gemeentebijjubileum begrepen. De bepalingen, zoals opgenomen in de Attentieregeling van de Gemeente Best, bedoeld in artikel 3:19 lid 3 CAR, zijn van toepassing op belanghebbenden die uiterlijk op 31 december 2020 uittreden op de grond van keuzepensioen (ABP).

Gemeente Best stelt daarnaast het budget beschikbaar ten behoeve van alle medewerkers, ten bedrage van de kosten van het verlengen van de termijn voor het gemeentebijjubileum met vijf jaar. Het betreft hier dus de bespaarde kosten van de gemeentebijjubilea in de periode van 01-01-2020 tot en met 31 december 2025. De uitvoering behoeft nadere uitwerking. Deze uitwerking zal voorgelegd worden aan het GO.

Artikel 22 Garantietoelage

Reeds toegekende garantietoelagen kunnen worden gehandhaafd onder de oude voorwaarden en blijven buiten beschouwing bij het overgangsrecht.

De in het verleden toegekende persoonlijke toelagen die het karakter hebben van een structurele toelage, worden voortgezet onder de noemer van 'garantietoelage'. Deze toelagen of vergoedingen zullen in de toekomst niet meer toegekend worden. Binnen het nieuwe hoofdstuk 3 CAR is geen aparte grondslag aanwezig voor toekenning van deze toelagen of vergoedingen.

Artikel 23 Hardheidsclausule

In die gevallen waarin (de toepassing van) deze regeling voor de medewerker onbedoeld tot een onbillijke of onredelijke situatie leidt, kan het college van deze regeling afwijken.

Artikel 24 Inwerkingtreding

De regeling overgangsrecht kan worden aangehaald als "Regeling overgangsrecht hoofdstuk 3 CAR Best 2016" en treedt in werking met ingang 1 januari 2016.

Vastgesteld ter vergadering van 22 december 2015.

Ceciel Noordman Anton van Aert
secretaris burgemeester