

Voorstel Algemeen Bestuur	Vergadering 26 juni 2015	Nummer 2015-05
---------------------------	-----------------------------	-------------------

Onderwerp	Rechtspositieregeling personeel 'Het Gegevenshuis'
Openbaarheid	Openbaar
	Voorstel stuurgroep 'Het Gegevenshuis i.o.'

Conceptbesluit	Het Algemeen Bestuur van 'Het Gegevenshuis' besluit dat voor het personeel van 'Het Gegevenshuis' de in de gemeente Heerlen geldende CAR-UWO van toepassing is. Dit geldt niet voor de in meer of mindere mate afwijkende bepalingen zoals deze ook golden voor de GBRD van de Stadsregio Parkstad Limburg. Deze worden door 'Het Gegevenshuis' overgenomen. Op de bij dit besluit behorende lijst zijn deze afwijkingen expliciet aangegeven
Samenvatting/ Toelichting	<p>Ingevolge artikel 13 van de Gemeenschappelijke Regeling 'Het Gegevenshuis' is de rechtspositie en overige arbeidsvoorwaarden, gelden voor het personeel van de gemeente Heerlen, van toepassing. Het Dagelijks Bestuur kan, gehoord een vertegenwoordiging van het personeel, besluiten om hiervan af te wijken.</p> <p>De rechtspositie en arbeidsvoorwaarden voor het personeel van Parkstad- GBRD weerk op een paar onderwerpen af. Uitgangspunt is dat het huidig personeel haar huidige rechtspositie behoudt.</p> <p>Derhalve worden in de bijlage de afwijkende onderwerpen benoemd.</p> <p>De CAR-UWO zelf ligt ter inzage in het kantoor van 'Het Gegevenshuis' en is in te zien via:</p> <p>https://www.rechtspositie.info/gemeente%20heerlen/medewerker/Gemeente_car_uwo/arbeidsvoorwaarden_355889</p>

Lijst arbeidsvoorwaarden uit CAR-UWO met specifieke toepassing voor 'Het Gegevenshuis'

	Onderwerp	Extract van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden 'Het Gegevenshuis' zoals deze in meer of mindere mate specifiek golden voor Parkstad/GBRD
1.	Salaristabel (gebaseerd op een 36-urige werkweek)	Het maximaal haalbare is de functieschaal (geen uitloopschaal respectievelijk toelage). De salaristabel heeft 18 schalen. Bevordering op basis FUWA en geldende spelregels (bezoldigingsverordening) voor het bereiken van de functieschaal. Het Gegevenshuis heeft generieke functiebeschrijvingen met meerdere schaalniveaus. In deze beschrijvingen zijn de eisen vastgelegd die bepalen of iemand aan de onder- of bovenkant wordt ingeschaald. Voor het bevorderen sec gelden de regels van de CAR-UWO gemeente Heerlen.
2.	Periodieke verhoging	Bij voldoende functioneren op basis van beoordeling jaarlijkse periodiek tot schaalmaximum. Achterwege laten periodieke verhoging bij onvoldoende functioneren.
3.	Extra beloning indien maximum schaal is bereikt	Is niet van toepassing, maar met dien verstande dat eerder gemaakte afspraken in het sociaal statuut 2006 bij de totstandkoming van de GBRD worden gerespecteerd.
4.	Persoonlijke toelage	Functioneringstoelage bij zeer goed functioneren (uitzondering) ter grootte van 2 pv's (periodieke verhoging) maximaal.
5.	Arbeidsmarkttoelage	Geen
6.	Waarnemingstoelage	8% van het eigen uurloon Een medewerker met een salaris hoger dan schaal 9 kan pas aanspraak maken op deze vergoeding na waarneming van 20 volle kalenderdagen in een aaneengesloten tijdvak van 6 weken.
7.	Overwerktoeslag	Het voornemen is om samen met de medezeggenschap de werktijdenregeling te actualiseren. De overwerktoeslag zal dan tegen deze nieuwe regeling opnieuw beoordeeld moeten worden. Tot dan geldt de regeling van overwerktoeslag: Zon- en feestdag 100 % tussen 0.00 en 24.00 uur; Zaterdag 75% tussen 0.00 en 24.00 uur; Maandag 75 % tussen 0.00 en 06.00 uur; Dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag 50 % tussen 0.00 en 06.00 uur; Maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag 50 % tussen 20.00 en 0.00 uur; Maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag 25% tussen 06.00 en 20.00 uur. Overwerkvergoeding tot en met schaal 10.
8.	Ambtsjubileum	Gratificatie bij 25/40 jaar overheid of gemeente. Bij een dergelijk jubileum wordt een gratificatie uitbetaald van 1 maand/2 maanden salaris (en

		vaste toelagen) plus vakantietoelage. Bij 25 jaar wordt de gratificatie onbelast uitbetaald. Bij 40 jaar 1 maand onbelast en 1 maand belast.
9.	Afscheidsgatificatie	Afscheidsgatificatie bij pensionering en arbeidsongeschiktheid(ontslag) tot ten hoogste 1½ maand salaris. Uitbetaling is bruto. Cadeaubon ter waarde van € 50,00. Bloemen of wijn.
10.	Regeling recepties	Geen
11.	Cafetariamodel	Tot 1 januari 2015 gold het navolgende cafetariamodel. Aspecten hieruit zullen in het licht van de werkkostenregeling geplaatst moeten worden. <ul style="list-style-type: none"> • Vitaliteitspakket maximale bijdrage € 200 per jaar. • Kopen en verkopen verlof. • Fietsenplan met bijdrage werkgever ad € 347,00 per 3 jaar. Restant aflossen met bruto salarisbestanddelen. • Vakbondscontributie. • Woon-/werkverkeer. De medewerkers hebben de keuze dit te verrekenen met de eindejaarsuitkering, vakantietoelage, verlofuren of maandelijks, met dien verstande dat het resterende brutosalaris per maand niet minder mag bedragen dan het wettelijk minimumloon. Een en ander wordt dus vervangen door een met de medezeggenschap af te stemmen werkkostenregeling.
12.	De uitbetaling van vakantiegeld en eindejaarsuitkering is geheel volgens CAR-UWO. Ook de regeling m.b.t. levensloop wordt gevolgd. Ter meerdere zekerheid: De ambtenaar die geboren is na 31 december 1949, met uitzondering van de ambtenaar die in 2005 55 jaar is geworden en die in deeltijd met FPU is gegaan, heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledige betrekking minimaal € 400. Bij een deeltijd betrekking wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.	

13. Ter meerdere zekerheid is in dit overzicht opgenomen het wettelijk en bovenwettelijk verlof:

Basis 22 dagen van 7,2 uur; (159 uur afgerond)

Vanaf salarisschaal 9 23 dagen van 7,2 uur; (166 uur afgerond)

In dienst voor 01-01-1997

<=18 jaar: 21,6 uur

19 jaar: 14,4 uur

20 jaar: 7,2 uur

25 jaar: 0,0 uur

30 jaar: 7,2 uur

35 jaar: 7,2 uur

40 jaar: 14,4 uur

45 jaar: 21,6 uur

50 jaar: 28,8 uur

55 jaar: 36,0 uur

60 jaar: 43,2 uur

In dienst vanaf 01-01-1997

<=18 jaar: 21,6 uur

19 jaar: 14,4 uur

20 jaar 0,0 uur

30 jaar 0,0 uur

40 jaar 0,0 uur

45 jaar 7,2 uur

50 jaar 14,4 uur

55 jaar 21,6 uur

60 jaar 28,8 uur

200 ADV-uren op jaarbasis (fulltimer); deels vrij opneembaar, deels ingeroosterd.

- Kopen en verkopen verlof is mogelijk.
Kopen verlof: maximaal 72 uur.
Verkopen verlof: maximaal 72 uur en maximaal 21,6 uur leeftijdsverlof.
- Verdienen verlof voor deeltijders die geen ADV hebben.

14.	Het maximaal over te schrijven verlof bedraagt 120 uur en plus-/minsaldo klok 10 uur. Bij meer uren is besluit nodig.	
15.	<p>Met kerst een kerstpakket ter waarde van € 50,00; Sinterklaasviering met attentie voor de kinderen t/m groep 8 ter waarde van €10,00. Bij gelegenheid van de feestdagen wordt een bedrag toegekend ter grootte van ongeveer € 225,00 bruto. De bedragen fluctueren jaarlijks.</p> <p>Ook voor deze onderwerpen geldt dat deze herzien worden in het kader van de in overleg met de medezeggenschap vast te stellen werkkostenregeling.</p>	
16.	Vastgestelde feestdagen	<p>Nieuwjaarsdag Carnavalsmaandag en -dinsdag Goede Vrijdag (geldt formeel als feestdag) 2^e paasdag (maandag) Koningsdag Bevrijdingsdag Hemelvaartsdag Vrijdag na Hemelvaartsdag 2^e pinksterdag (maandag) Laatste halve werkdag voor kerst en voor nieuwjaar 1^e en 2^e Kerstdag <i>Halve dag (2 uur werkgever en 2 uur eigen tijd) voor afdelingsuitstapje</i> <i>Nieuwjaarsontbijt (2 uur werkgever).</i></p>
17.	Bezoldiging bij ziekte	<p>Salariskorting bij langdurige ziekte. Eerste 6 maanden: volledige bezoldiging. Vanaf de zevende tot en met de twaalfde maand 90% van de bezoldiging. Vanaf de dertiende tot en met de vierentwintigste maand 75% van de bezoldiging. Doorbetaling van de volledige bezoldiging over de uren waarop de eigen arbeid wordt verricht; passende arbeid wordt verricht; werkzaamheden in het kader van re-integratie worden verricht; scholing wordt gevolgd in het kader van re-integratie.</p> <p>Verlofkorting bij langdurige ziekte. 1. Adv opbouw stopt na 4 weken. 2. Verlofopbouw stopt als je langer dan 6 maanden ziek bent Als je meer dan 45% hervat hebt en dit langer dan 4 weken duurt dan heb je weer recht op adv en wordt het verlof opnieuw berekend.</p>

		<i>zie ook CAR/UWO artikel 6:2:3, lid 2 en 3</i>
18.	Tegemoetkoming ziektekostenvoorziening/ collectiviteitskorting via IZA	<p>Bij basisverzekering en een aanvullende Classic of Perfectverzekering bij IZA Zorgverzekeraar NV is de tegemoetkoming in de ziektekosten € 156,= bruto per jaar voor medewerkers > maximum schaal 6.</p> <p>€ 276,= bruto per jaar als het salaris maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.</p> <p>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</p> <p>Extra voorziening via het IZA voor fysiotherapie, psycholoog, kortdurende acute thuiszorg; wachtlijstbemiddeling etc. De werkgever betaalt hiervoor een bedrag per werknemer.</p>
19.	Vergoeding woon- werkverkeer	Medewerkers kunnen gebruik maken van de fiscale mogelijkheden m.b.t. het woon-werkverkeer. De woon-werk-kilometers kunnen tegen € 0,19 per km verrekend worden met bruto salarisbestanddelen.
20.	Vergoeding bij dienstreizen	<p>Gebruik maken van bedrijfsauto.</p> <p>Parkeren met Q-parkkey</p> <p>Indien bovenstaande niet mogelijk is € 0,28 bruto per kilometer voor reizen in regio Zuid-Limburg (Maastricht tot Sittard).</p> <p>Indien verder gereisd wordt in beginsel met openbaar vervoer.</p> <p>Maximale compensatie in tijd bij een dienstreis is 8 uur per dag. Rest is eigen tijd.</p> <p>Deeltijdwerkers krijgen ook max. 8 uur gecompenseerd of zoveel korter als de reis duurt.</p> <p>Vergoedingen volgens richtlijnen Biza (binnenlandse zaken).</p>
21.	Vaste vergoeding voor gebruik privé-auto	Dit is niet van toepassing wegens de inzet van bedrijfswagens.
22.	Werktijden	<p>In overleg met de medezeggenschap zal een nieuwe werktijdenregeling worden vastgesteld c.q. de huidige regeling worden aangepast.</p> <p>De huidige regeling is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algemene regeling: 40 uur per week werkverplichting (inclusief 4 uur ADV). Start op zijn vroegst 7.00 uur op zijn laatst eindigen om 19.00 uur. Bloktijden tussen 9.00 uur en 12.00 uur en tussen 14.00 uur en 16.00 uur. Afwijking van de bloktijden is mogelijk in overleg met de leidinggevende. • Regeling flexibilisering arbeid: Ruime variatiemogelijkheden: geen bloktijden en werken tussen

		7.00 uur en 19.00 uur.
23.	BHV	Jaarlijkse vergoeding € 200,00 ploegleider € 225,00
24.	Collectieve ongevallenverzekering	Neen, niet voor ongevallen tijdens de uitoefening van de functie.
25.	IPAP-verzekering	Via Loyalis; werknemer betaalt de premie
26.	Wga-premie	Premie betaalt de werknemer
27.	Bindingsactiviteiten	<p>Jaarlijks teamuitje (2 uur werkgever en 2 uur eigen tijd) ter waarde van € 35,00 per persoon. Jaarlijkse GBRD activiteit (na werktijd) Kerstfeest (na werktijd) Nieuwjaarsontbijt (100% werktijd)</p> <p>Ook ten aanzien van de bindingsactiviteiten geldt dat deze in overleg met de medezeggenschap bezien zullen worden in het kader van de werkkostenregeling.</p>
28.	Artsenbezoek	In principe in eigen tijd, tenzij dit niet mogelijk is