

Uitvoeringsregeling Beloningsbeleid UW Samenwerking

Het Algemeen Bestuur van UW Samenwerking;

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur van UW Samenwerking

gelet op:

- artikel 125 van de Ambtenarenwet;
- artikel 160 van de Gemeentewet;
- gelet op hoofdstuk 3 van de CAR-UWO;
- de bereikte overeenstemming in de commissie voor Georganiseerd Overleg d.d. 25 november 2015;

BESLUIT:

vast te stellen de na volgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van UW Samenwerking:

UITVOERINGS REGELING BELONINGSBELEID UW SAMENWERKING

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

Functie: de functie zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Functieschaal: de functieschaal zoals bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Maximumsalaris: het hoogste bedrag van de salarisschaal behorend bij een betreffende functie.

Medewerker: de ambtenaar in de zin van artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Periodiek: de periodiek als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Personeelsbeoordeling: de uitkomst van de 360 graden feedback

Salaris: het salaris als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Salarisschaal: de schaal als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Salaristoelagen: de toelagen als bedoeld in artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Volledige betrekking: de betrekking als bedoeld in artikel 1:1 CAR-UWO.

Werkgever: het dagelijks bestuur van UW Samenwerking

Artikel 2 Functies en functiewaardering

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:1 van de CAR-UWO wordt binnen UW Samenwerking het functiewaarderingssysteem HR21 gebruikt. Nadere uitwerking van het systeem is opgenomen in de procedureregeling Functiebeschrijving en –waardering UW Samenwerking.

Artikel 3 Recht op salaris

Gelet op het gestelde in artikel 3:2 van de CAR-UWO gelden de volgende aanvullende bepalingen.

Lid 1:

Een medewerker heeft recht op salaris vanaf de dag waarop het dienstverband (aanstelling of arbeidsovereenkomst) van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst geen ingangsdatum is opgenomen, vangt het recht op salaris aan op de dag waarop de medewerker feitelijk werkzaamheden is gaan vervullen.

Lid 2:

Het salaris wordt gebaseerd op de formele arbeidsduur per week en uitbetaald per de 20^e van iedere maand.

Lid 3:

Wanneer het salaris of een salaristoelage moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.

Lid 4:

Het recht op salaris eindigt in geval van ontslag met ingang van de dag waarop het einde van het dienstverband ingaat, tenzij er sprake is van een uitzonderingssituatie als gevolg van artikel 16:1:2 CAR-UWO (disciplinaire maatregel wegens plichtsverzuim). Een dergelijke situatie wordt altijd voorgelegd aan dagelijks bestuur, waarbij er sprake is van onderbouwing van redenen die deze uitzondering rechtvaardigen.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 4 Vaststelling salaris

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:3 van de CAR-UWO geldt een aanloopschaal voor de medewerker die nog niet voldoet aan de in zijn functiebeschrijving opgenomen functie-eisen. De medewerker blijft in de aanloopschaal ingeschaald tot hij aan deze functie-eisen voldoet. Bij bevordering naar de functieschaal zijn de bepalingen uit artikel.... van deze regeling van toepassing.

Artikel 5 Salarisverhoging

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:4 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een salarisverhoging het volgende:

Lid 1:

Een mogelijke salarisverhoging wordt voor de eerste maal met ingang van 1 januari na de datum van indiensttreding toegekend.

Lid 2:

In afwijking van het gestelde in het eerste lid vindt bij indiensttreding of bevordering op of na 1 oktober, per 1 januari daaropvolgend geen periodieke verhoging plaats.

Lid 3:

Als er in een betreffend jaar niet meer dan zes maanden arbeid is verricht, kan de werkgever bepalen dat niet kan worden vastgesteld of sprake is van voldoende functioneren zoals bedoeld in artikel 3:4 van de CAR-UWO omdat geen complete beoordeling kan worden uitgevoerd. De volgende tijd kan worden aangemerkt als het niet verrichten van arbeid:

- de tijd doorgebracht met verlof zonder bezoldiging, als het verlof is verleend uitsluitend in het belang van de medewerker;
- een periode van arbeidsongeschiktheid die langer dan een half jaar duurt.

Lid 4:

De werkgever kan aan de medewerker die het maximum van de schaal nog niet heeft bereikt, een extra periodieke verhoging toekennen als uit een recent opgemaakte personeelsbeoordeling buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en inzet blijkt of als er andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden zijn die dit rechtvaardigen.

Lid 5:

Als een beoordeling leidt tot het niet toekennen van een periodiek of als lid 3 van toepassing is, dan wordt de medewerker daarvan schriftelijk op de hoogte gesteld vóór de datum waarop de salarisverhoging zou zijn in gegaan, onder vermelding van de redenen voor het betreffende besluit.

Artikel 6 Inpassing in hogere schaal

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:6 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van de inpassing in een hogere schaal het volgende:

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:

Bij een bevordering bedraagt het verschil in salaris minimaal 75% van de eerstvolgende stap of (als het schaaletinde bereikt is) de laatste stap in de salarisschaal die de medewerker tot dat moment had. Is het verschil minder, dan wordt bij de overstap het salaris op de eerstvolgende periodiek vastgesteld.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 7 Functioneringstoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:8 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een functioneringstoelage het volgende:

Lid 1:

Alleen aan de medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt en die gedurende een periode van minimaal 2 jaren een beoordeling heeft waaruit buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver naar voren komt, kan een functioneringstoelage worden toegekend.

Lid 2:

De toelage dient vergezeld te gaan van schriftelijk vastgelegde afspraken over de duur (maximaal één jaar), de grond, de hoogte en de ingangs- en einddatum van deze toelage.

Lid 3:

Het recht op de functioneringstoelage eindigt van rechtswege, indien de schriftelijk vastgelegde gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van mening is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 8 Arbeidsmarkttoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:9 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een arbeidsmarkttoelage het volgende:

Lid 1 :

Het recht op de arbeidsmarkttoelage eindigt van rechtswege, indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Lid 2:

Wanneer de situatie van de arbeidsmarkt waarop de toelage is gebaseerd op de datum waarop de toelage zou eindigen nog steeds bestaat, kan opnieuw een toelage als bedoeld in het eerste lid worden toegekend.

Artikel 9 Waarnemingstoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:10 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een waarnemingstoelage het volgende:

Voor het bepalen van de hoogte van de waarnemingstoelage gelden de inpassingsregels conform het bepaalde van artikel 6 van deze regeling.

Artikel 10 Inconveniënttoelage

Lid 1 :

De medewerker met een salarisschaal lager dan 7 die door de aard van de werkzaamheden, regelmatig zware, onaangename of gevaarlijke werkzaamheden uitvoert, ontvangt hiervoor maandelijks een werkomstandighedentoelage. In deze toelage is een vergoeding opgenomen voor kleding. De werkomstandighedentoelage bedraagt per maand 2,5% van het schaalmaximum van salarisschaal 6.

Lid 2

De medewerker die toezicht houdt bij het ruimen van graven komt in aanmerking voor een maandelijks werkomstandighedentoelage van 0,8% van het schaalmaximum van salarisschaal 6.

Lid 3

Bij het beëindigen van deze toelage kan de medewerker aanspraak maken op een afbouwregeling.

Artikel 11 Garantietoelage

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:15 van de CAR-UWO geldt ten aanzien van het toekennen van een garantietoelage het volgende:

Lid 1 :

De medewerker die een garantietoelage ontvangt, zoals bedoeld in artikel 3:15 van de CAR-UWO, blijft deze toelage ontvangen, zolang de grond hiervoor aanwezig is.

Lid 2 :

De toegekende garantietoelagen worden aangepast aan algemene trendmatige salarisaanpassingen zoals deze worden voorgesteld voor het gemeentelijk personeel.

Lid 3 :

Bij bevordering naar een hogere salarisschaal wordt het bedrag van de garantietoelage geïncorporeerd in het toe te kennen salarisbedrag en vervalt gelijktijdig de garantietoelage.

Lid 4:

In bijzondere gevallen kan het Algemeen Bestuur een regeling treffen die afwijkt van of aanvullend is op het bepaalde in de voorgaande leden.

Paragraaf 4 Overige vergoedingen en uitkeringen

Artikel 12 Individuelegratificatie

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO gelden de volgende bepalingen:

Lid 1:

Als een medewerker een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, die niet uit de functiebeschrijving voortvloeit, kan de werkgever een individuele gratificatie toekennen.

Lid 2:

Het toe te kennen bedrag hangt af van de geleverde prestatie en de mate en/of tijdsduur waarin deze prestatie geleverd is en bedraagt netto maximaal 20% van het salaris dat hoort bij het schaalmaximum van schaal 6.

Artikel 13 Groepsgratificatie

In aanvulling op het gestelde in artikel 3:20 van de CAR-UWO gelden de volgende bepalingen:

Lid 1:

Als een groep medewerkers als collectief een uitstekende kortdurende of eenmalige prestatie heeft geleverd, die niet uit de functiebeschrijving van de individuele medewerkers voortvloeit, kan de werkgever een groepsgratificatie toekennen.

Lid 2:

Het toe te kennen bruto bedrag is 4% van het salaris dat hoort bij het schaalmaximum van schaal 6. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een deeltijd- of volledig dienstverband.

Artikel 14 Reis- en verblijfskostenvergoeding

In aanvulling op het bepaalde in artikel 3:21 van de CAR-UWO gelden de volgende lokale afspraken:

Lid 1:

De medewerker is verantwoordelijk voor het kiezen van de meest economische en praktische wijze van vervoer bij het maken van een dienstreis.

Lid 2 :

Reizen tussen de voor de medewerker aangewezen standplaats en een andere locatie binnen UW Samenwerking wordt aangemerkt als dienstreis.

Lid 3 :

Voor de vergoeding van reis- en verblijfskosten bij dienstreizen zijn de artikelen 6 tot en met 13 van het Reisbesluit Binnenland en de daarbij behorende bedragen uit de Reisregeling Binnenland van toepassing, met dien verstande dat:

- m.b.t. artikel 6 het reizen met openbaar vervoer, conform de bepalingen in artikel 3:21 van de CAR-UWO, alleen wordt vergoed op basis van reizen 2^e klasse;
- de te vergoeden bruto bedragen bij de artikelen 7 tot en met 12 daar waar nodig zullen worden omgerekend naar een aan de medewerker te vergoeden netto bedrag.

Lid 4:

Voor maaltijdvergoeding bij overwerk of avondopenstelling komen in aanmerking de medewerker:

- waarvoor de bijzondere regeling werktijden geldt en waarbij door overwerk de reguliere werkdag wordt verlengd met ten minste twee overwerkuren;
- die een avondvergadering moet bijwonen of tijdens een avondopenstelling moet werken en waarbij het dienstbelang niet toelaat dat de medewerker de maaltijd op de hiervoor bestemde tijd op de gebruikelijke plaats nuttigt.

Lid 5:

De in artikel 4 genoemde medewerker kan de kosten van een maaltijd, die hij in een daarvoor bestemde gelegenheid heeft genuttigd en betaald, declareren en ontvangt daarvoor een vergoeding met een maximale hoogte van de vergoeding avondmaaltijd bij dienstreizen conform het Reisbesluit Binnenland artikel 13 en de Reisregeling Binnenland.

Artikel 15 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De regeling volgt de regels die de belastingdienst stelt aan het vergoeden van reiskosten woon-werk. De hier genoemde afspraken en vergoedingen worden bij wijzigingen in de belastingwetgeving automatisch aangepast.

Lid 1:

Reiskosten woon-werkverkeer worden alleen vergoed als een medewerker verder dan 10 km woonachtig is van de werkplek die als standplaats is aangewezen.

Lid 2 : Reizen met een eigen vervoermiddel

- a. Over de eerste 10 kilometer van de afstand woning - werk wordt geen vergoeding verstrekt.
- b. De afstand woning tot werkplek is de afstand van deur (woning) tot deur (standplaats) gemeten volgens de ANWB routeplanner, de meest gebruikelijke route, via het postcodesysteem.
- c. De vergoeding per maand is afhankelijk van het aantal dagen per week dat gereisd wordt tussen woning en werk en bedraagt € 0,19 per kilometer.

Lid 3: Reizen met openbaar vervoer

- a. Afstand woning tot werkplek: de afstand waarop het plaatsbewijs voor het openbaar vervoer betrekking heeft.
- b. De tegemoetkoming voor het reizen met het openbaar vervoer tussen woning en de werkplek wordt toegekend op grond van de werkelijk gemaakte kosten van het openbaar vervoer 2e klasse, na inlevering van het betalingsbewijs

Lid 4:

Parkeerkosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Lid 5:

Bij vakantie, verlof en/of ziekte gedurende een aaneengesloten periode van langer dan 1 maand wordt geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer uitbetaald.

Paragraaf 5 Garantie- en afbouwtoelage

Artikel 16 Garantietoelage of afbouwtoelage (oud)

De afbouw- en garantietoelagen die vóór 31 december 2015 zijn ingegaan, worden gehandhaafd onder de voorwaarden waaronder deze zijn afgesproken. Voor toelagen die vanaf 1 januari 2016 ingaan, gelden

de bepalingen zoals die zijn vastgelegd in de CAR-UWO artikel 3:15 en 3:16 en in artikel 11 van deze regeling.

Paragraaf 6 Slotbepalingen

Artikel 17 Onvoorzienegevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 18 Citeertitelen inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als de "Uitvoeringsregeling Beloningsbeleid UW Samenwerking" en treedt in werking met ingang van 1 januari 2016. Vanaf de inwerkingtredingsdatum van deze regeling vervalt de Bezoldigingsregeling UW Samenwerking d.d. 17 december 2013 en de Regeling Vergoedingen UW Samenwerking d.d. 30 juni 2015.

TOELICHTING bij de Uitvoeringsregeling beloningsbeleid UW Samenwerking

Dit beloningsbeleid is geschreven naar aanleiding van de LOGA-circulaire van 5 juni 2015 (ECW-GO/U201500965) met betrekking tot de invoering van een nieuw hoofdstuk 3 in de CAR-UWO. De nieuwe bepalingen in de CAR-UWO met betrekking tot de beloning van de medewerkers beogen: vereenvoudiging, harmonisering en modernisering. Lokale bezoldigingsregelingen/-verordeningen komen op de invoeringsdatum 1 januari 2016 te vervallen. Per 1 januari 2016 worden bijna alle beloningsafspraken vastgelegd in CAR-artikelen in het nieuwe hoofdstuk 3.

Deze CAR-afspraken zijn bindend voor alle aangesloten organisaties. Het nieuwe hoofdstuk 3 heeft een standaardkarakter. Dit betekent dat afwijkingen in het voordeel of in het nadeel van de medewerker niet zijn toegestaan, tenzij anders is aangegeven. Het nieuwe beloningshoofdstuk bevat een limitatieve opsomming van beloningselementen die van toepassing zijn. De lokale regelruimte is neergelegd in 'kan-bepalingen' en 'bandbreedte-bepalingen'.

- **Kanbepaling:** Bij een kan-bepaling heeft de werkgever de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarde al dan niet lokaal toe te passen en daar een nadere invulling aan te geven. Kan-bepalingen zijn de artikelen 3:14 (Inconveniëntetoelage), 3:15 (Garantietoelage), 3:20 (Beloning uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties) en 3:22 (Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer). De gemaakte keuzes dienen te worden vastgelegd in een beloningsbeleid of aparte arbeidsvoorwaardenregelingen.
- **Bandbreedtebepalingen:** aan bandbreedte-bepalingen kunnen medewerkers altijd rechten ontleen. Zij bevatten echter elementen die op lokaal niveau nader kunnen worden ingevuld tot aan het centraal afgesproken maximum. Band-breedtebepalingen zijn de artikelen 3:8 (Functioneringstoelage) en 3:9 (Arbeidsmarkttoelage).

Overigens is in de nieuwe tekst en toelichting van hoofdstuk 3 van de CAR niet aangegeven welke artikelen bandbreedte-bepalingen zijn. Hierdoor rijst de vraag of de nieuwe artikelen met betrekking tot de toelage onregelmatige dienst (artikel 3:13) en beschikbaarheidsdiensten (artikel 3:13) bandbreedte-bepalingen zijn. Dit zou betekenen dat lagere maximumhoogtes voor de berekening van deze toelagen kunnen worden vastgesteld. De VNG geeft echter aan dat deze artikelen geen bandbreedte-bepalingen zijn en dat afwijken derhalve niet mogelijk is.

In deze regeling geven we uitvoering aan de zaken die we lokaal moeten en mogen regelen op het gebied van beloning. Er is voor gekozen om de indeling van het nieuwe hoofdstuk 3 van de CAR-UWO te volgen en alleen bepalingen in de CAR-UWO over te nemen wanneer dit voor de leesbaarheid noodzakelijk is.

Omdat wij een aantal medewerkers hebben aangewezen voor crisispiket, zoals bedoeld in artikel 15:1:11 CAR-UWO, kunnen we voor deze doelgroep aparte afspraken maken met betrekking tot de toelage beschikbaarheidsdienst

Deze afspraak is wel terecht gekomen in de circulaire van 5 juni 2015 (ECWGO/U201500965) maar (nog) niet is opgenomen in de nieuwe tekst van artikel 3:18 van de CAR-UWO (Overwerkvergoeding) of haar toelichting. Dit neemt echter niet weg dat we voor deze groep lokale afspraken kunnen maken in overleg met het GO.

Het voorstel hierbij is dat we de intergemeentelijke piketregeling officier van dienst bevolkingszorg in ongewijzigde vorm hanteren voor de medewerkers die dit piket uitvoeren.

TOELICHTING over de aard van de wijzigingen

Algemeen

Vergoedingsregelingen

Onkostenvergoedingen kunnen we na 1 januari 2016 handhaven (telefoon, reiskosten woon- werkverkeer, etc.). Deze vergoedingen worden opgenomen in een aparte regeling.

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsomschrijving

Omdat de exacte plek van de definities in de CAR-UWO nog niet duidelijk is, volstaan we met verwijzing naar artikel 1:1 van de CAR-UWO.

Artikel 2 Functies en functiewaardering

Als aanvulling op artikel 3:1 van de CAR-UWO vermelden we welk systeem van functiebeschrijving en -waardering UW Samenwerking hanteert, met een verwijzing naar onze regeling functiebeschrijving en -waardering.

Artikel 3 Recht op salaris

De inhoud van dit artikel is gelijk aan de inhoud in de voormalige bezoldigingsregeling artikel 2 en 3. Het werken in deeltijd is niet meer afzonderlijk benoemd omdat voortvloeit uit de omschrijving in lid 2.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 4 Vaststelling salaris

In dit benoemen wij de aanloopschaal zoals bedoeld in artikel 3:3 lid 2 van de CAR-UWO. Dit geeft de mogelijkheid om nieuwe medewerkers die nog niet helemaal voldoen aan de gestelde eisen van een bepaalde functie ook nog niet volledig te belonen en was ook al opgenomen in de voormalige bezoldigingsregeling artikel 4 lid 4.

Artikel 5 Salarisverhoging

Wij handhaven het principe van de jaarlijkse periodiek voor de hele organisatie op 1 januari van enig jaar, met de bepaling dat bij indiensttreding op of na 1 oktober van enig jaar, de medewerker bij de eerst volgende algemene ronde niet in aanmerking komt voor verhoging.

De bepalingen uit artikel 6 en 7 van de voormalige bezoldigingsregeling zijn waar nodig overgenomen in deze regeling.

Artikel 6 Inpassing in hogere schaal

In artikel 6 beschrijven we wat te doen bij een bevordering naar een hogere schaal. Bij de inschaling dient altijd een hoger salarisbedrag te worden gekozen. Mocht deze bevordering op het einde van het jaar plaatsvinden, dan vindt de periodieke verhoging in de oude schaal plaats. Vervolgens vindt inpassing in de nieuwe schaal plaats. Mocht dit leiden tot een zeer kleine salarisverhoging (in vergelijking tot een stap in de oude schaal) dan volgt één periodieke verhoging extra. Dit is identiek aan hetgeen al opgenomen was in de voormalige bezoldigingsregeling.

Paragraaf 3 Salaristoelagen

Artikel 7 Functioneringstoelage

De bepalingen zoals die golden in de voormalige bezoldigingsregeling artikel 9 Persoonlijke toelage, zijn in dit artikel overgenomen. Het laat de werkgever ruimte om binnen de in de CAR-UWO gestelde marge van 10% voor een passende beloning te kiezen.

Artikel 8 Arbeidsmarkttoelage

UW Samenwerking kende geen afzonderlijke arbeidsmarkttoelage, zonodig kon voor dit doel de persoonlijke toelage artikel 9 lid 2 worden ingezet. Dit was, behoudens goed functioneren, niet aan voorwaarden gebonden. Artikel 3:9 van de CAR-UWO is een bandbreedtebepaling; de voorwaarden zijn, om goede aansluiting bij de oude situatie te houden, zo beperkt mogelijk gehouden.

Artikel 9 Waarnemingstoelage

Het bindende artikel 3:10 uit de CAR-UWO bepaalt dat de hoogte van waarnemingstoelage afhankelijk is van de inpassingsregeling bij promotie.

Artikel 10 Inconveniëntentoelage

Deze is overgenomen conform de bepalingen uit de voormalige bezoldigingsregeling artikel 15 - Werkomstandighedentoelage

Artikel 11 Garantietoelage

CAR-UWO artikel 3:15 geeft aan dat aan een ambtenaar die wordt geconfronteerd met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage kan worden toegekend.

Ambtsjubileumgratificatie

UW Samenwerking volgt de UWO-bepalingen over de hoogte van de gratificatie. De situatie nieuwe situatie wijkt derhalve niet af. Er is daarom geen artikel over dit onderwerp opgenomen in deze regeling.

Artikel 12 en 13 Individuele gratificatie en groepsgratificatie

De bepalingen van de voormalige bezoldigingsregeling, artikel 10 en 11 zijn hier overgenomen.

Artikel 14 Reis- en verblijfskostenvergoeding

De vergoeding voor reis- en verblijfskosten voor dienstreizen was tot 1 januari 2016 een lokale aangelegenheid en niet geregeld in de CAR-UWO. In de nieuwe tekst van de CAR-UWO is dit nog altijd zo.

Echter, wel is bepaald dat reizen met openbaar vervoer altijd dient te geschieden op basis van het 2^e klasse tarief. De voorwaarden voor vergoeding voor overige reisvormen en verblijfskosten kunnen gehandhaafd blijven (Artikel 3:21 Reis- en verblijfskostenvergoeding).

De bepalingen in de Regeling vergoedingen UW Samenwerking, artikel 3 en 4 zijn overgenomen in deze regeling. Echter, om de afspraken goed te kunnen inbedden in de bepalingen van de werkkostenregeling, kiezen we ervoor om de volgende omrekening tot te passen bij de reiskosten voor een dienstreis:

De vergoeding is nu, inclusief belastingen, € 0,37. De werkgever mag volgens de fiscale regels maximaal € 0,19 netto vergoeden en het overige deel is belast. Voor de invoering van de werkkostenregeling werd loonheffing ingehouden over € 0,18. Het gemiddelde belastingtarief is 42%. Dat betekent dat de medewerker netto € 0,10 overhoudt. Het bovenmatige bedrag (€ 0,10) wordt na de invoering van de werkkostenregeling in de vrije ruimte gebracht. De medewerker krijgt in de nieuwe situatie een (netto) vergoeding van € 0,29.

De medewerker gaat er hierbij gemiddeld genomen niet op achteruit omdat het bedrag dat de werknemer netto ontvangt gelijk blijft; de inkomens die vallen onder de 52% belasting gaan er iets op vooruit.

Artikel 15 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Vanaf 1 januari 2016 is de vergoeding voor woon-werkverkeer opgenomen als een 'kan-bepaling' (Artikel 3:22 van de CAR-UWO). We hebben daarom de vergoeding voor woon-werkverkeer zoals die was opgenomen in de Regeling Vergoedingen UW Samenwerking, artikel 2, hier overgenomen.

BHV-vergoeding:

In artikel 3.17 van de CAR-UWO is vanaf 1 januari 2016 een landelijke vergoeding opgenomen van € 220,- per jaar voor de ambtenaar die door het college is aangewezen om tevens werkzaam te zijn als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de arbeidsomstandighedenwet, EHBO'er of als lid van een anti-agressie- of interventieteam. Artikel 11 uit de Regeling Vergoedingen UW Samenwerking kan derhalve vervallen.