

Regeling Vergoedingen UW Samenwerking 2016

Het Algemeen Bestuur van UW Samenwerking

- gelet op artikel 125 van de Ambtenarenwet, artikel 33 van de Wet gemeenschappelijke regeling en artikel 13, lid 2, sub e en artikel 20, lid 2 van de gemeenschappelijke regeling UW Samenwerking;
- gelet op artikel 18:1:8 van de CAR-UWO;
- mede gelet op de verkregen toestemming van het Bijzonder Georganiseerd Overleg d.d. 25 november 2015

BESLUIT :

vast te stellen de volgende

Regeling Vergoedingen UW Samenwerking 2016

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

- **Beeldschermbril:** een bril waarvan de sterkte is aangepast aan het werken met een beeldscherm, zijnde een oogcorrectiemiddel als bedoeld in artikel 5.11, vierde lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit.
- **Bijzondere regeling werktijden** : de medewerkers werken volgens rooster op wisselende tijden, waarbij het rooster eenzijdig door de werkgever wordt vastgesteld.
- **Medewerker:** de medewerker bedoeld in artikel 1:1, eerste lid, onderdeel a van de CAR/UWO.
- **Veiligheidsbril:** een bril die dient ter bescherming van de ogen tegen afsplattend en/of rondvliegende deeltjes van bepaalde materialen.
- **Werkgever** : het Dagelijks Bestuur van UW Samenwerking.

Artikel 2 Attenties bij dienstjubilea

- 1 De medewerker die gedurende 12,5 jaar een betrekking bij UW Samenwerking of diens rechtvoorgangers de gemeenten IJsselstein en Montfoort heeft vervuld, komt in aanmerking voor een cadeau ter waarde van € 200,--. Daarnaast ontvangt de medewerker een boeket bloemen ter waarde van € 17,50.
- 2 De medewerker die gedurende 25 jaar een betrekking bij UW Samenwerking of diens rechtvoorgangers de gemeenten IJsselstein en Montfoort heeft vervuld, komt in aanmerking voor een cadeau ter waarde van € 250,--. Daarnaast ontvangt de medewerker een boeket bloemen ter waarde van € 20,--. De medewerker heeft recht op een besloten receptie of activiteit met een groep collega's ten bedrage van maximaal € 750,--.
- 3 De medewerker die gedurende 40 jaar een betrekking bij UW Samenwerking of diens rechtvoorgangers de gemeenten IJsselstein en Montfoort heeft vervuld, komt in aanmerking voor een cadeau ter waarde van € 350,--. Daarnaast ontvangt de medewerker een boeket bloemen ter waarde van € 20,--. De medewerker heeft recht op een receptie of activiteit met een groep collega's ten bedrage van maximaal € 750,--.

Artikel 3 Attenties bij ambtsjubilea

- 1 De medewerker die gedurende 12,5 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, komt in aanmerking voor een boeket bloemen ter waarde van € 20,--.
- 2 De medewerker die gedurende 25 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, komt, naast de bepalingen genoemd in artikel 3:19 van de CAR-UWO, in aanmerking voor een boeket bloemen ter waarde van € 20,-- en heeft recht op een kleine receptie of activiteit met een groep medewerkers ter waarde van maximaal € 375,--.
- 3 De medewerker die gedurende 40 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, komt, naast de bepalingen genoemd in artikel 3:19 van de CAR-UWO, in aanmerking voor een boeket bloemen ter waarde van € 20,-- en heeft recht op een kleine receptie of activiteit met een groep medewerkers ter waarde van maximaal € 450,--.
- 4 De medewerker die gedurende 50 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, komt, naast de bepalingen genoemd in artikel 3:19 van de CAR-UWO, in aanmerking voor een boeket bloemen ter waarde van € 20,-- en heeft recht op een kleine receptie of activiteit met een groep medewerkers ter waarde van maximaal € 550,--.

Artikel 4 Attenties bij overige bijzondere gebeurtenissen

- 1 Een arbeidsongeschikte medewerker ontvangt na 3 weken, na 2 maanden of bij verblijf in het ziekenhuis fruit of bloemen ter waarde van € 17,50.

- 2 De medewerker ontvangt bij geboorte of adoptie van een kind een cadeau ter waarde van € 25,-.
- 3 De medewerker ontvangt bij huwelijk/geregistreerd partnerschap, 25-jarig huwelijk of 40-jarig huwelijk een bedrag ter waarde van € 150,-.
- 4 Bij overlijden van een medewerker wordt een rouwarrangement van € 100,- bezorgd.
- 5 Bij beëindiging van een dienstverband:
 - a. korter dan 3 jaar heeft de medewerker recht op een cadeau ter waarde van € 75,-. Daarnaast een tegemoetkoming t.b.v. een receptie, borrel of etentje ter waarde van maximaal € 125,-.
 - b. bij een dienstverband tussen 3 en 5 jaar heeft de medewerker recht op een cadeau ter waarde van € 75,-. Daarnaast een tegemoetkoming t.b.v. een receptie, borrel of etentje ter waarde van maximaal € 250,-.
 - c. bij een dienstverband van 5 jaar of langer: een cadeau ter waarde van € 75,- € 5,- voor ieder volledig gewerkt dienstjaar boven 5 jaar. Daarnaast een tegemoetkoming t.b.v. een receptie, borrel of etentje ter waarde van maximaal € 400,-.
- 6 Bij pensionering c.q. vervroegde pensionering ontvangt de medewerker een cadeau ter waarde van € 650,- en een boeket bloemen ter waarde van € 20,-.
 - a. Bij beëindiging van een dienstverband van minder dan 10 jaar wegens (vervroegde) pensionering kan daarnaast een bijdrage worden verstrekt voor een receptie, borrel of etentje ter waarde van maximaal € 750,-.
 - b. Bij beëindiging van een dienstverband van de ambtenaar wegens (vervroegde) pensionering na een diensttijd van 10 jaar of meer, kan daarnaast een bijdrage worden verstrekt voor een receptie, borrel of etentje ter waarde van maximaal € 1.500,-.

Artikel 5 Vergoeding voor studiekosten

- 1 Studies die zijn opgenomen in het opleidingsplan van de medewerker: 100% vergoeding van alle aan de studie verwante kosten.
- 2 Overige studies na instemming van de HR-manager worden gevolgd: 75% vergoeding van alle aan de studie verwante kosten.
- 3 Bij vergoede studiekosten is geen terugbetalingsregeling van toepassing.
- 4 Reiskosten worden aangemerkt als dienstreis.

Artikel 6 Vergoeding goede ideeën

- 1 Medewerkers die een goed idee aandragen, ontvangen daarvoor een taart ter waarde van maximaal € 25,-.
- 2 Medewerkers die een idee aandragen dat tot een grote besparing voor de organisatie leidt, ontvangen daarvoor een percentage van de opbrengst. De hoogte van de vergoeding wordt vastgesteld door een commissie die is samengesteld uit de voorzitter van het dagelijks bestuur, de algemeen directeur en een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad.

Artikel 7 Vergoeding voor oogcorrectie- en beschermingsmiddelen

- 1 Een medewerker komt maximaal eenmaal per twee jaar in aanmerking voor een gehele of gedeeltelijke vergoeding voor een beeldschermbril als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
 1. het lezen van het beeldscherm is niet zonder klachten mogelijk of is met de eigen bril, niet zijnde een beeldschermbril, niet zonder klachten mogelijk;
 2. de maatregelen ter optimalisering van de werkpleksituatie zoals de juiste afstand tussen ogen en beeldscherm, aangepast lettertype, voorkoming van hinderlijke lichtreflectie op het beeldscherm e.d., hebben de klacht genoemd onder a. niet kunnen verhelpen;
 3. een erkende opticien heeft door middel van een oogmeting vastgesteld dat een beeldschermbril of een aanpassing in een reeds bestaande bril met betrekking tot het werken met een beeldscherm noodzakelijk is.
- 2 De vergoeding voor een beeldschermbril bestaat uit:
 - a. een vergoeding voor de kosten van brillenglazen geschikt voor beeldschermwerk of voor de meerkosten die de aanpassing voor beeldschermwerk in een reeds bestaande bril met zich mee brengt; de maximale vergoeding bedraagt € 125,- per glas;
 - b. een vergoeding voor de kosten van het montuur van de beeldschermbril, met een maximum van € 100,-.
- 3 Een medewerker komt maximaal eenmaal per twee jaar in aanmerking voor vergoeding van een veiligheidsbril als de werkzaamheden of de werkomstandigheden niet zo aangepast kunnen worden dat de medewerker zonder risico voor de ogen de werkzaamheden kan uitvoeren. Niet brildragende medewerkers komen in aanmerking voor een standaard veiligheidsbril. Brildragende medewerkers komen in aanmerking voor een veiligheidsbril op sterkte.

- 4 De vergoeding voor een veiligheidsbril op sterkte bedraagt ten hoogste € 350,-; de standaard veiligheidsbril wordt volledig vergoed.
- 5 Verlies of beschadiging van de beeldscherm- of veiligheidsbril zijn voor rekening van de medewerker.

Artikel 8 Vergoeding bij ziekte

- 1 De hoogte van de bezoldiging van een zieke medewerker wordt bepaald op grond van de artikelen 7:3 en 7:4 van de CAR-UWO.
- 2 Indien de korting op het salaris, die voortvloeit uit het toepassen van artikel 7:3 van de CAR-UWO, leidt tot onredelijke en onbillijke gevolgen voor de medewerker, kan de werkgever besluiten een vergoeding bij ziekte toe te kennen ter hoogte van maximaal de korting op het salaris, gedurende maximaal 36 maanden.

De werkgever hanteert de volgende uitgangspunten voor het toepassen van de toelage bij ziekte:

- a. Er is sprake van een ernstige, mogelijk levensbedreigende ziekte;
- b. De medewerker heeft een positieve houding en inzet t.o.v. het werk en
- c. De medische behandeling brengt extra kosten met zich mee die de draaglast van de medewerker te boven gaan als een salariskorting wordt toegepast.

Artikel 9 Bijdrage aan fiets, fietsaccessoires en fietsverzekering

De medewerker die aantoont dat hij/zij gebruikt maakt van de fiets voor:

- woon-werkverkeer gedurende meer dan de helft van de dagen waarop de medewerker werkt óf
- de afstand van woning of werk naar vertrekpunt openbaar vervoer (OV) als met OV wordt gereisd,

kan:

- a. éénmaal per vijf jaar, na inlevering van de originele nota, hiervoor een bijdrage ontvangen van
- b. € 315,-.
- b. éénmaal per kalenderjaar, na inlevering van de originele nota, een bijdrage ontvangen van maximaal € 60,- voor fietsaccessoires of fietsverzekering.
- c. Bij in- of uitdiensttreding wordt de vergoeding toegekend naar rato van het aantal kalendermaanden die het dienstverband duurt in het betreffende kalenderjaar; zo nodig vindt bij uitdiensttreding een verrekening plaats.

Artikel 10 Bijdrage aan vakbondscontributie

De medewerker die lid is van een vakbond kan, na inlevering van de betalingsbewijzen voor de in dat jaar betaalde contributie, éénmaal per kalenderjaar een bijdrage aan de vakbondscontributie ontvangen van maximaal € 81,-.

Bij in- of uitdiensttreding wordt de vergoeding toegekend naar rato van het aantal kalendermaanden die het dienstverband duurt in het betreffende kalenderjaar; zo nodig vindt bij uitdiensttreding een verrekening plaats.

Artikel 11 Bijdrage om sporten te stimuleren

De medewerker die lid is van een sportvereniging of deelneemt aan fitness kan, na inlevering van de betalingsbewijzen voor de in dat jaar gemaakte kosten, éénmaal per kalenderjaar hiervoor een bijdrage ontvangen van maximaal € 100,-.

Bij in- of uitdiensttreding wordt de vergoeding toegekend naar rato van het aantal kalendermaanden die het dienstverband duurt in het betreffende kalenderjaar; zo nodig vindt bij uitdiensttreding een verrekening plaats.

Artikel 12 Stages en vakantiewerk

- 1 Stagiaires die een periode langer dan één maand stage lopen, ontvangen hiervoor een stagevergoeding.
- 2 De bruto stagevergoeding per maand bij een volledige werkweek is een bedrag dat is afgeleid van het salaris dat hoort bij het schaalmaximum van schaal 6. Het percentage hiervan bedraagt voor stages op het niveau:
 - VMBO : 8%;
 - MBO : 12%;
 - HBO : 16%;
 - WO : 20%.

Deeltijdstagiaires ontvangen een vergoeding naar rato van hun stage-omvang.

- 3 Vakantiewerkers ontvangen een vergoeding die gebaseerd is op het minimum (jeugd)loon.
- 4 Stagiaires en vakantiewerkers komen, onder de voorwaarden zoals genoemd in de Regeling beloningsbeleid UW Samenwerking artikel 15, voor reiskostenvergoeding woon-werkverkeer in aanmerking mits zij niet op andere wijze voor reiskostenvergoeding in aanmerking komen

Artikel 13 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze regeling niet of niet in redelijkheid voorziet, kan het Algemeen Bestuur een bijzondere voorziening treffen.

Artikel 14 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2016 en wordt aangehaald als “Regeling vergoedingen UW Samenwerking 2016”.

De Regeling Vergoedingen UW Samenwerking zoals vastgesteld op 30 juni 2015 wordt per diezelfde datum ingetrokken.

Bijlage F: Wijzigingen in gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling UW Samenwerking als gevolg van de circulaire van 23 juni 2015 (ECWGO/U201501087) per 1 juli 2015

A. De toelichting op artikel 6:4 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4 Lid 1

Het kraamverlof, calamiteiten en ander kortverzuimverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). De Wazo is per 1 december 2001 in werking getreden (Stb. 2001, 567) en is van toepassing op werknemers en ambtenaren. Het doel van de Wazo is werknemers en ambtenaren in de gelegenheid te stellen om betaald werk te combineren met zorgtaken. In de Wazo zijn daarom regels gesteld omtrent diverse vormen van verlof, zoals calamiteiten- en kort verzuimverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, verlof bij adoptie en pleegzorg, kraamverlof, ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof. De bepalingen van de Wazo zijn niet opgenomen in de CAR en de UWV; dit is niet nodig omdat de wet rechtstreeks van toepassing is op gemeenteambtenaren. In de CAR en de UWV zijn alleen die aangelegenheden geregeld die afwijken van de wet of aanvullende aanspraken bieden. Incidenteel is omwille van de leesbaarheid van de regeling een bepaling uit de Wazo overgenomen.

De bepalingen in de Wazo m.b.t. het calamiteiten- en ander kort verzuimverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Bij die gelegenheid is de in de wet opgenomen opsomming van situaties op grond waarvan calamiteiten- of kort verzuim verlof kan worden toegekend, verruimd. Daarbij gaat het om de introductie van het criterium 'onvoorzienbaarheid' en de toevoeging van spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek – of de noodzakelijke begeleiding daarbij – als reden voor het toekennen van verlof. Het calamiteiten-, kort verzuim- en kraamverlof is geregeld in de artikelen 4:1 t/m 4:7 Wazo.

Kraamverlof

Met ingang van 1 januari 2015 is ook in de Wazo geregeld dat het kraamverlof kan worden uitgebreid met drie dagen, door een 'voorschot' te nemen op het (onbetaald of betaald) ouderschapsverlof. Eén en ander is geregeld in artikel 6:5 lid 4 Wazo.

B. De toelichting op artikel 6:4:1a wordt gewijzigd en komt te luiden:

Langdurend zorgverlof

Artikel 6:4:1a

Algemeen

Het langdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het langdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is de kring van personen ten behoeve waarvan kort – en langdurend zorgverlof kan worden opgenomen verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Behalve in het geval van een levensbedreigende ziekte kan er ook langdurend zorgverlof worden toegekend t.b.v. de noodzakelijke verzorging bij ziekte of hulpbehoefendheid. Het langdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:9 tot en met 5:16 Wazo.

Lid 1

Het wettelijk recht op langdurend zorgverlof is onbetaald. In dit lid is geregeld dat de ambtenaar recht heeft op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging over de uren dat hij langdurend zorgverlof geniet.

Leden 2 tot en met 7

Ten aanzien van de opbouw van vakantie-uren en vakantietoelage geldt een vergelijkbare regeling als bij het ouderschapsverlof. Ziekte schort het langdurend zorgverlof niet op. Ingeval van samenloop tussen langdurend zorgverlof en ziekte heeft de ambtenaar na 7 kalenderdagen ziekte aanspraak op zijn volledige bezoldiging, wordt de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd en vindt de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

C. De toelichting bij artikel 6:4:3 wordt gewijzigd en komt per 1 juli 2015 als volgt te luiden:

Kortdurend zorgverlof

Artikel 6:4:3

Algemeen.

Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg. Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het kortdurend zorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 juli 2015 (Stb. 2014, 565), waarbij de kring van personen t.b.v. waarvan kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen is verruimd met bloedverwanten in de eerste en tweede graad, huisgenoten en andere personen uit de sociale omgeving. Het kortdurend zorgverlof is geregeld in de artikelen 5:1 tot en met 5:8, 5:15 en 5:16 Wazo

Samenloop met andere verlofvormen

De wetgever heeft het noodzakelijk geacht om een regeling te treffen over samenloop tussen de diverse verlofvormen. Het is immers mogelijk dat een situatie zowel voldoet aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof. In dat geval zou het voor de ambtenaar aantrekkelijk kunnen zijn om voor calamiteitenverlof te kiezen omdat dit verlof verleend wordt met behoud van de volledige bezoldiging. In artikel 5:8 Wazo is daarom bepaald dat indien zowel is voldaan aan de voorwaarden voor het calamiteitenverlof, als aan de voorwaarden voor het kortdurend zorgverlof, het calamiteitenverlof na één dag eindigt.

Lid 1

In het eerste lid is bepaald dat een ambtenaar met een volledige betrekking ten hoogste 72 uur zorgverlof per jaar kan opnemen. Dit betekent dat ook de ambtenaar wiens aanstelling op grond van artikel 2:7a verruimd is naar maximaal 40 uur per week maximaal 72 uur per kalenderjaar zorgverlof kan opnemen.

Lid 2

In het tweede lid is bepaald dat het recht op kortdurend zorgverlof van de ambtenaar met een betrekkingsomvang van minder dan 36 uur per week, naar evenredigheid wordt verminderd.

Lid 3 en 4

In de leden 3 en 4 is geregeld dat het kortdurend zorgverlof voor de helft voor rekening van de ambtenaar en voor de andere helft voor rekening van de werkgever komt. Voor de verrekening van het verlof kan worden gedacht aan de inlevering van regulier verlof. Ook kan de mogelijkheid worden geboden om het verlof op een later moment in te halen. Het college bepaalt in overleg met de ambtenaar hoe de verrekening van het verlof zal plaatsvinden.

D. Artikel 6:5 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Ouderschapsverlof

Artikel 6:5

1. De ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging.
2. Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de ambtenaar die wordt bezoldigd volgens:

schaal 1: 90%

schaal 2: 85%

schaal 3: 80%

schaal 4: 70%

schaal 5: 60%

schaal 6 en hoger: 50%

3. Het is niet toegestaan dat de ambtenaar gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Het college kan hieromtrent nadere regels stellen.
4. Op de ambtenaar die op grond van de Wazo recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:9 niet van toepassing.
5. De ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden een verzoek indienen om toegekend ouderschapsverlof niet op te nemen. Tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, stemt het college hiermee in. Instemming heeft tot gevolg dat het resterende ouderschapsverlof wordt opgeschort.

E. De toelichting op artikel 6:5 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Algemeen

Het ouderschapsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting op de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting op artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo met betrekking tot het ouderschapsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij zijn zowel de eis dat men een jaar in dienst van de werkgever moet zijn, als de regels met betrekking tot de wijze waarop het verlof kan worden opgenomen, komen te vervallen. Een andere belangrijke wijziging betreft het recht om – behoudens een zwaarwegend dienstbelang aan de kant van de werkgever – een eenmaal toegekend recht op ouderschapsverlof te onderbreken of op te schorten (artikel 6:6 lid 2 Wazo).

Het ouderschapsverlof is geregeld in de artikelen 6:1 tot en met 6:10 Wazo.

In dit artikel is opgenomen dat een ambtenaar die ouderschapsverlof geniet op grond van de Wazo, recht heeft op een gedeeltelijke doorbetaling van zijn bezoldiging over ten hoogste 13 maal de formele

arbeidsduur per week. Deze regeling geldt voor die gemeenten waarin lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof vastgesteld is of wordt.

Lid 1 en 2

De ambtenaar die werkzaam is bij een gemeente met een regeling betaald ouderschapsverlof en die op grond van de Wazo ouderschapsverlof opneemt, heeft recht op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging over dit verlof, gedurende ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week. De doorbetaling bedraagt het in het tweede lid aangegeven percentage van de bezoldiging.

Lid 5

Een ambtenaar kan op grond van onvoorziene omstandigheden verzoeken het aangevraagde ouderschapsverlof niet op te nemen dan wel niet voort te zetten (artikel 6:6 Wazo). Het college kan een dergelijk verzoek afwijzen als een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Als een dergelijk verzoek wordt gehonoreerd heeft dit tot gevolg dat het niet genoten ouderschapsverlof op een later moment kan worden opgenomen, zolang aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Aan een dergelijk verzoek hoeft het college niet eerder gevolg te worden gegeven dan vier weken na het verzoek.

F. Artikel 6:5:1 komt te vervallen.

G. Artikel 6:5:3 komt te vervallen.

H. De toelichting bij artikel 6:7 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 6:7

Algemeen Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is geregeld dat bij ziekenhuisopname van de baby het bevallingsverlof wordt verlengd, en dat bij overlijden van de moeder het resterende bevallingsverlof overgaat naar de partner. Verder kan het bevallingsverlof vanaf de 6e week na de bevalling gespreid worden opgenomen. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof is geregeld in de artikelen 3:1 t/m 3:1a, 3:3, 3:4, 3:5, 3:7, 3:10, 3:11, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo. Uit het gelijke behandelingsrecht vloeit voort dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. In dit artikel is geregeld dat de vrouwelijke ambtenaar tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.

Lid 1 en 2

De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op volledige doorbetaling van de volledige bezoldiging. Vrouwelijke ambtenaren hebben gedurende de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof aanspraak op een uitkering (artikel 3:7 lid 1 Wazo). De hoogte van de uitkering in geval van zwangerschap en bevalling bedraagt 100% van het voor de ambtenaar geldende dagloon met een vastgesteld maximum (artikel 3:13 Wazo). Het bedrag van deze uitkering wordt in mindering gebracht op de bezoldiging, waarop de betrokken ambtenaar recht heeft.

Lid 3 en 4

De werkgever dient ten tijde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de bezoldiging door te betalen. De vrouwelijke ambtenaar moet tijdig aan de werkgever de informatie overleggen die de werkgever nodig heeft voor het ontvangen van de uitkering op grond van de Wazo (artikel 3:11 Wazo).

Als vanwege schuld of toedoen van de ambtenaar geen uitkering wordt verstrekt kan dit geheel of gedeeltelijk in mindering worden gebracht op de bezoldiging. Er wordt dan een fictieve uitkering ter hoogte van 100% van het dagloon in mindering gebracht. Om verrekening van de bezoldiging met de uitkering wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof praktisch mogelijk te maken, is de ambtenaar verplicht mee te werken aan de uitbetaling van de Wazo-uitkering door het UWV aan de gemeentelijke werkgever.

Ziekte voor zwangerschapsverlof

Er kan sprake zijn van een situatie dat de vrouwelijke ambtenaar een bepaalde periode voor ingang van haar zwangerschapsverlof haar werkzaamheden niet kan verrichten wegens gehele of gedeeltelijke ziekte. Voor zover deze ziekte plaatsvindt vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt deze ziekte aangemerkt als zwangerschapsverlof, ongeacht de keuze van de vrouwelijke ambtenaar ten aanzien van de duur van het zwangerschapsverlof (artikel 3:1 lid 4 Wazo). Dit kan betekenen dat het zwangerschapsverlof langer duurt dan van tevoren was gekozen. De periode van het bevallingsverlof wordt in dat geval evenredig verkort.

Bij deze samenloop van zwangerschapsverlof en ziekte doet het niet ter zake of een medewerker geheel of gedeeltelijk ziek is. Ook bij gedeeltelijke ziekte wordt het zwangerschapsverlof geacht in te gaan.

Duidelijk is dan wel dat de vrouwelijke ambtenaar, die gedeeltelijk ziek is, vanaf zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum niet meer hoeft te werken.

I. De toelichting bij artikel 6:8 wordt gewijzigd en komt te luiden:

Adoptie- en pleegzorgverlof

Artikel 6:8

Algemeen

Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo). Voor een inleidende toelichting bij de Wazo, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6:4 lid 1. De bepalingen in de Wazo m.b.t. het adoptie- en pleegzorgverlof zijn voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2015 (Stb. 2014, 565). Daarbij is geregeld dat het verlof flexibeler kan worden opgenomen binnen een ruimere periode van 26 weken. Het adoptie- en pleegzorgverlof is geregeld in de artikelen 3:2 t/m 3:7, 3:9, 3:12, 3:13, 3:14 en 3:29 Wazo.

Lid 2, 3 en 4

Er bestaat aanspraak op volledige loondoorbetaling, daarom wordt de uitkering aangevraagd via de werkgever. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof een uitkering bij het UWV aan (artikel 3:11 lid 2). De uitkering wordt gestort op rekening van de werkgever en de werkgever betaalt de volledige bezoldiging door. De ambtenaar verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de uitkering ter zake het adoptie- en pleegzorgverlof. Wanneer een ambtenaar geen volledige medewerking verleent ten aanzien van de aanvraag van de uitkering kan dit leiden tot een korting op de bezoldiging.

Lid 5 Het tijdvak waarover adoptie- en pleegzorgverlof wordt genoten, schort de termijn van 6 maanden van artikel 7:3 gedurende welke termijn het recht bestaat op doorbetaling van de volledige bezoldiging niet op. Dit betekent dat indien een ambtenaar ziek is en tijdens de ziekte adoptie- en pleegzorgverlof geniet, het verlof onderdeel uitmaakt van de termijn van 6 maanden.

Samenloop adoptie- en pleegzorgverlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wanneer een vrouw over dezelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met zwangerschap en bevallingsverlof als op een uitkering in verband met adoptie of pleegzorg, vervalt de uitkering voor adoptie of pleegzorg. Wanneer een werknemer in een zelfde periode zowel recht heeft op een uitkering in verband met adoptie als op een uitkering in verband met pleegzorg krijgt de werknemer de uitkering in verband met pleegzorg evenmin uitbetaald. Er is dus in de wet een hiërarchie aangebracht tussen de verschillende uitkeringsrechten in het geval zij samenlopen (artikel 3:29 Wazo).

TOELICHTING REGELING VERGOEDINGEN UW SAMENWERKING 2016

Het voormalige artikel 2 over de reiskosten bij woon-werkverkeer is, onder gelijk blijvende voorwaarden, verplaatst naar de nieuwe beloningsregeling.

Het voormalige artikel 3 over de vergoeding is, onder gelijk blijvende voorwaarden, verplaatst naar de nieuwe beloningsregeling.

Het voormalige artikel 4 over de maaltijdvergoeding bij overwerk of avondopenstelling is, onder gelijk blijvende voorwaarden, verplaatst naar de nieuwe beloningsregeling.

Het voormalige artikel 11 over de vergoeding Bedrijfshulpverlening is verwijderd omdat hierover in de CAR-UWO artikel 3:17.

In de huidige artikelen 2, 3 en 4 is de term vergoeding in de titel vervangen door attentie om duidelijk aan te geven dat het hier om attenties gaat die niet gebonden zijn aan arbeid. Inhoudelijk gezien zijn de artikelen ongewijzigd gebleven.

Artikel 8 was opgenomen in de voormalige bezoldigingsregeling maar omdat deze niet is gekoppeld aan hoofdstuk 3 maar aan hoofdstuk 7 is dit artikel overgeheveld naar de vergoedingsregeling. De inhoud is ongewijzigd gebleven.

De artikelen 9 – bijdrage aan fiets, fietsaccessoires en fietsverzekering, 10 – bijdrage aan vakbondscontributie en 11 – bijdrage om sporten te stimuleren, zijn geëvalueerd in november 2015.

Sinds het openstellen van de regeling in september 2015 is er als volgt gebruik van gemaakt van de mogelijkheden:

- fiets: $5 \times € 315 = € 1575,-$
- fietsaccessoires en verzekering: $7 \times € 60, \text{ max} = € 413,90$
- vakbondscontributie: $29 \times € 81, \text{ max} = € 234,00$
- bijdrage om sporten te stimuleren: $41 \times € 100, \text{ max} = € 4069,65$

Het gebruik in deze korte periode laat zien dat dit voor de medewerkers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn.

Voor 2016 schatten wij het gebruik hiervan (gebaseerd op het gebruik in de voorgaande jaren) op:

- fiets: $30 \times € 315,- = € 9450,-$
- fietsaccessoires en verzekering: $25 \times € 60,- = € 1500,-$
- vakbondscontributie: $36 \times € 81,- = € 2916,-$
- bijdrage om sporten te stimuleren: $268 \times € 100,- = € 26800,-$ (bij maximale benutting – inschatting op basis van het verleden is nog niet te geven)

De kosten moeten worden gedekt uit de Personele lasten. Jaarlijks zal daarom een afweging worden gemaakt op welke wijze de personele lasten ingezet moeten worden en welk budget voor deze vergoedingen beschikbaar is.

Artikel 12: de bepalingen rondom stage en vakantiewerk zijn ongewijzigd overgenomen uit de voormalige bezoldigingsregeling.