

## Besluit van het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling 1Stroom houdende regels omtrent de Arbeidsvoorwaardenregeling 1Stroom 2018

Onderhandelaarsakkoord Arbeidsvoorwaardenregeling 1Stroom 2018

In het BGO 1Stroom zijn afspraken gemaakt op het gebied van de arbeidsvoorwaarden voor 1Stroom. De overgang van medewerkers van de gemeente Duiven en Westervoort zijn geregeld in het Sociaal statuut.

Onder de kolom **1Stroom** staan de afspraken.

	Onderwerp	Duiven	Westervoort	Arbeidsvoorwaardenregeling 1Stroom totaaloverzicht	1 Stroom		
	<b>Algemeen</b>	CAR-UWO van toepassing	CAR-UWO van toepassing		CAR-UWO van toepassing	BGO	Geen bespreekpunt.
<b>1</b>	<b>Werktijden</b>	Variabele werktijden, een fulltimer werkt 36 uur per week. Medewerkers die onder de standaardregeling vallen hebben een dagvenster van 7.00 tot 22.00 uur op maandag t/m vrijdag. Medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen gelden andere tijden met inachtneming bepalingen CAR-UWO en arbeidstijdenwet.	Variabele werktijden, een fulltimer werkt 36 uur per week. Medewerkers die onder de standaardregeling vallen hebben een dagvenster van 7.00 tot 22.00 uur op maandag t/m vrijdag. Medewerkers die onder de bijzondere regeling vallen gelden andere tijden met inachtneming bepalingen CAR-UWO en arbeidstijdenwet.			BGO/BOR	BGO akkoord.  Regeling wordt verder behandeld in de BOR.
<b>2</b>	<b>Bloktijden</b>	Geen bloktijden meer. Mw-ers die onder de standaardregeling vallen overleggen met leidinggevende wanneer ze werken en hebben samen een verantwoordelijkheid in voldoende bezetting en bereikbaarheid. Moet zichtbaar zijn voor KCC.	Geen bloktijden. Leidinggevende is verantwoordelijk voor de bezetting. In overleg met collega's en manager worden afspraken gemaakt over de bezetting. Afspraak is dat collega's in hun agenda aan- en afwezigheid vermelden.		Er worden geen bloktijden vastgesteld voor medewerkers die onder de standaardregeling vallen.  Beperkte groep medewerkers valt onder de bijzondere regeling en werkt volgens rooster. Zie boven.	BGO/BOR	Geen bespreekpunt.

		Beperkte groep medewerkers valt onder de bijzondere regeling en werkt volgens rooster.	Beperkte groep medewerkers valt onder de bijzondere regeling en werkt volgens rooster.				
3	<b>Openings-tijd gebouw voor werknemers</b>	De openingstijd gebouw van maandag t/m donderdag van 7.00 tot 22.00 uur, op vrijdag tot 18.30 uur.	Openingstijden gebouw personeel: van 7.00 uur tot 22.00 uur.		Uniforme openingstijden vaststellen in overleg met BOR. Voorstel is regelen zoals in Westervoort. Medewerkers er goed op wijzen dat er geen BHV aanwezig is, en dat de veiligheidsvoorschriften gelden. Eigen keuze medewerker dus.	BGO/ BOR	Vaststellen in overleg met de BOR
4	<b>Openings-tijden publiek</b>	Ma-do van 8.30 uur tot 12.30 uur en van 13.30 uur tot 17.00 uur, Vrijdag van 8.30 tot 12.30 uur. Maandag van 18.00 tot 20.00 uur Bezoek bij voorkeur op afspraak.	Ma – do van 8.00 tot 16.00 uur. Vrij van 8.00 tot 12.30 uur Bezoek/dienstverlening uitsluitend op afspraak op Ma-vrij van 8.30 – 12.30 uur Ma van 18.00 - 20.00 uur Wo van 14.00 – 16.00 uur. SHV: Telefonisch spreekuur voor klanten 9.00 – 10.30 uur. GvE-team: Ma-vrij van 9.00 – 17.00 uur En bereikbaar voor spoedvragen 24 uur per dag.		Uniforme openingstijden vaststellen op basis van advies werkgroep dienstverlening.	BOR	Bespreken met de BOR
5	<b>ADV</b>	Geen ADV opbouw; Ruime compensatie (72 uren)	Geen ADV opbouw. Geen beperking opbouw van uren opgenomen in een regeling.		Geen ADV opbouw. Compensatie mogelijkheid bieden zonder beperking. Het bijhouden van gewerkte tijden is eigen keuze.	BGO/ BOR	BOR/BGO gaan akkoord met voorstel.
6	<b>Brug-dagen</b>	College van kan maximaal 2 dagen aanwijzen in overleg met de OR. Me-	Tot 2 brugdagen t.l.v. compensatie-uren of verlofdagen;		Directie kan maximaal 2 dagen aanwijzen	BGO/BOR	Opgenomen in de werktij-

		<p>dewerkers kunnen de brugdagen verrekenen met de opgebouwde compensatie-uren.</p> <p>Als meer brugdagen worden vastgesteld:</p> <p>* bij 1 extra aangewezen dag: volledig ten laste van werkgever;</p> <p>* bij 2 of meer extra aangewezen dagen: 1e dag 100% ten laste van werkgever en 2e en volgende dagen 50% ten laste van werkgever en 50% ten laste van werknemer.</p>	<p>Eventuele 3<sup>e</sup> brugdag (of meer) voor rekening werkgever.</p>		<p>in overleg met de OR. Medewerkers kunnen de brugdagen verrekenen met de opgebouwde compensatie-uren.</p> <p>Als meer brugdagen worden vastgesteld:</p> <p>* bij 1 extra aangewezen dag: volledig ten laste van werkgever;</p> <p>* bij 2 of meer extra aangewezen dagen: 1e dag 100% ten laste van werkgever en 2e en volgende dagen 50% ten laste van werkgever en 50% ten laste van werknemer.</p>		denregeling
7	<b>Tropenrooster</b>	Geen tropenrooster.	Geen tropenrooster.		Geen tropenrooster	Nvt	Geen bespreekpunt.
8	<b>Lokaal Verlof</b>	<p>Goede vrijdag en 5 mei zijn vaste vrije dagen.</p> <p>1 dag verlof per jaar voor deelname aan georganiseerde sportactiviteit met collega's of deelname aan activiteit van personeelsvereniging. ( Deeltijders naar rato)</p>	<p>Goede vrijdag en 5 mei zijn vaste vrije dagen.</p> <p>8 uur buitengewoon verlof per jaar bij deelname aan een sportieve activiteit waar de gemeente aan deelneemt Max. 8 uur per jaar bij het jaarlijks uitje PV</p> <p>Voor iedereen (deeltijders niet naar rato)</p>		<p>Goede vrijdag en 5 mei zijn vaste vrije dagen.</p> <p>7,2 uren buitengewoon verlof per jaar voor deelname aan georganiseerde sportactiviteit met collega's of deelname aan activiteit van personeelsvereniging.</p>	BGO	
9	<b>Vakantieverlof</b>	<p>Het basisverlof is 165,6</p> <p>Extra verlof per jaar:</p> <p>*21,6 uren voor medewerkers van 18 jaar en jonger;</p> <p>*14,4 uren voor medewerkers van 19 jaar;</p>	<p>Het basisverlof is 158,4 uren per jaar.</p> <p>Medewerkers die een salaris ontvangen gelijk aan of hoger dan het maximumsalaris van nivo 9 krijgen 7,2 uren extra ver-</p>	<p>"Overgangsmaatregelen" Artikel 28 Sociaal Statuut: De medewerker</p>	<p>Zie Regeling Duiven, gelet op uitkomst technisch beeraad van 6 en 30 oktober 2017.</p> <p>Verlofregistratie vindt plaats</p>	BGO	

		<p>*<u>7,2 uren</u> voor medewerkers van 20 jaar.</p> <p>*<u>7,2 uren</u> voor medewerkers vanaf 30 jaar.</p> <p>*<u>14,4 uren</u> voor medewerkers vanaf 35 jaar;</p> <p>*<u>21,6 uren</u> voor medewerkers vanaf 40 jaar;</p> <p>*<u>28,8 uren</u> voor medewerkers vanaf 45 jaar;</p> <p><u>36 uren</u> voor medewerkers vanaf 50 jaar</p> <p>*<u>43,2 uren</u> voor medewerkers vanaf 55 jaar.</p> <p>De vermeerderingen worden genoten in /vanaf het jaar, waarin de leeftijd wordt bereikt.</p> <p><i>* Voor medewerkers die na 1 januari 1997 in dienst zijn gekomen zijn de leeftijdsdagen bij 30 en 35 jaar vervallen.</i></p>	<p>lof. Afhankelijk van de leeftijd wordt een aantal uren toegevoegd aan het verlof</p> <p>De vakantie wordt verhoogd overeenkomstig onderstaande tabel, afhankelijk van de leeftijd die de ambtenaar in het desbetreffende kalenderjaar bereikt.</p> <p>18 jaar en jonger 21,6 uren          19 jaar 14,4 uren          20 jaar 7,2 uren          van 30 t/m 39 jaar 7,2 uren          van 40 t/m 44 jaar 14,4 uren          van 45 t/m 49 jaar 21,6 uren          van 50 t/m 54 jaar 28,8 uren          van 55 t/m 59 jaar 36 uren          60 jaar en ouder 43,2 uren</p> <p>De vermeerderingen worden genoten in /vanaf het jaar, waarin de leeftijd wordt bereikt.</p> <p>Verlofregistratie gebeurt op vrijwillige basis.</p>	<p>die bij de oude werkgever direct voorafgaand aan de datum van indiensttreding bij de nieuwe werkgever één of meer uren leeftijdsverlof geniet, behoudt deze verlofuren.</p>	<p>op vrijwillige basis. Als de medewerker geen verlofregistratie bijhoudt dan wordt aan het einde van het jaar alle verlof geacht te zijn genoten.</p> <p>Een medewerker die zijn werktijden bijhoudt (zie 12) moet ook de verlofregistratie bijhouden. De verlofregistratie vindt plaats in YouForce, het spaarsaldo in 2018 nog in Time Tell. Vanaf 1-1-2019 in een eigen systeem.</p>		
10	<b>Verlofsaldo</b>	<p>Bepalingen t.a.v. vervallen van verlof (wettelijk en bovenwettelijk) zijn uniform geregeld in de CAR-UWO. Lokale afspraken zijn niet toegestaan, behoudens kloksaldo's.</p>	<p>Bepalingen t.a.v. vervallen van verlof (wettelijk en bovenwettelijk) zijn uniform geregeld in de CAR-UWO. Lokale afspraken zijn niet toegestaan. (Onze administratie is er nog niet op ingericht)</p>		<p>Bepalingen t.a.v. vervallen van verlof (wettelijk en bovenwettelijk) zijn uniform geregeld in de CAR-UWO. Lokale afspraken zijn niet toegestaan.</p> <p>Als een medewerker geen verlofregistratie bijhoudt dan worden alle verlofuren aan het einde van het jaar geacht te zijn genoten.</p>	BGO	

11	<b>Afdelingsuitje/teambuilding</b>	Een uitje met de afdeling valt onder teambuilding. Hiervoor is een budget beschikbaar (€ 60,- per medewerker). Uitgangspunt is een halve dag voor rekening van werkgever.	Max. 4 uur per jaar bij teambuilding met je afdeling.  Het budget dat beschikbaar is, bedraagt € 60 per medewerker.		Een uitje met de afdeling valt onder teambuilding. Hiervoor is een budget beschikbaar (€ 60,- per medewerker). Uitgangspunt is een halve dag (3 uur en 36 minuten) voor rekening van werkgever voor iedere medewerker (niet naar rato).	BGO	BOR/BGO gaan akkoord met voorstel.
12	<b>Urenregistratie</b>	Medewerkers kloppen. Fulltimer mag maximaal 72 uur plus hebben of 36 uur in de min. Deeltijders naar rato.	Tot het moment dat een gesprekscyclus in werking treedt waarbij resultaatafspraken onderdeel van uitmaakt, is klokken en verlof schrijven nog verplicht. Vanaf 1-1-2017 is klokken en verlof schrijven op vrijwillige basis. In de werktijdenregeling is geen beperking opgenomen over het spaarsaldo.		Medewerkers houden op vrijwillige basis hun werktijden bij. Geen beperking opnemen over het saldo.	BGO/BOR	
13	<b>Cafetariamodel</b>	Naast de mogelijkheden van de CAR/UWO alle uitruilmogelijkheden die fiscaal kunnen op een rij, o.a. fietsplan woon-werkverkeer, vakbondscontributie, levensloopregeling, uitruil vergoeding woon-werkverkeer, en bedrijfsfitness.	Vakantie-uren uitwisselen tegen geld op basis van CAR-UWO. Andere uitruilmogelijkheden: Fietsplan, woon-werkverkeer, levensloopregeling en vakbondscontributie.		Cafetariamodel is per 1-1-2017 vervallen. Bestaande lokale mogelijkheden zijn geunifformeerd en ondergebracht in IKB.	BGO	
13a	<b>Fietsplan</b>	Een verstrekking met bruto uitruil mogelijkheid. Medewerkers mogen daar 1x in de 5 jaar gebruik van maken. - Een fiets, ter waarde van € 749 - Geen accessoires of fietsverzekering - Renteloze lening van 2 jaar.	Een verstrekking met bruto uitruil mogelijkheid. Medewerkers mogen daar 1x in de 3 jaar gebruik van maken. - Een fiets, ter waarde van € 749 - Accessoires, € 82 per jaar, gedurende 3 jaar		Een verstrekking met bruto uitruil mogelijkheid. Medewerkers mogen daar 1x in de 3 jaar gebruik van maken. - Een fiets ter waarde van € 749	BGO	In de onderhandelingen in het technisch bearaad is de werkgever ermee akkoord gegaan om deelname aan

		Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fietsverzekering met een looptijd van 3 jaar</li> <li>- Bruto uitruil uitsmeren over maximaal 36 maanden of</li> <li>- Netto renteloze lening uitsmeren over maximaal 36 maanden.</li> </ul> <p>Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accessoires, € 82 per jaar, gedurende 3 jaar</li> <li>- Fietsverzekering met een looptijd van 3 jaar</li> </ul> <p>Uitruil wel binnen het kalenderjaar regelen (binnen het IKB).</p> <p>Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever.</p>		de regeling mogelijk te maken eenmaal per 3 jaar, in plaats van eenmaal per 5 jaar. Voorwaarde is wel dat dit dan moet leiden tot overeenstemming over het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden.
<b>13 b</b>	<b>Bedrijfsfitness</b>	Vergoeding kosten bedrijfsfitness via uitruil met bruto loon bij Aerofitt en Bentsports. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever.	Geen bedrijfsfitness. Korting bij diverse bedrijven obv fitpas.nl Onderdeel van het vitaliteitsbeleid. Deze kosten vallen onder gerichte vrijstelling van de WKR		Vergoeding kosten bedrijfsfitness via uitruil met IKB bij Aerofitt, Bentsports, een sportschool in Westervoort of een andere sportschool in een andere plaats is mogelijk. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van de werkgever.	BGO	Werkgever is bereid om ook met een sportschool uit Westervoort een contract te sluiten. Bekeken zal worden of er mogelijkheden zijn te verbreden met meer sportscholen ook op andere plaatsen in het land.
<b>13 c</b>	<b>Vakbondscontributie</b>	Vergoeding kosten vakbondscontributie via uitruil met bruto loon. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever.	Vergoeding kosten vakbondscontributie via uitruil met bruto loon. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van werkgever.		Vergoeding kosten vakbondscontributie via uitruil met IKB. Kosten komen ten laste van de vrije ruimte WKR van de werkgever.	BGO	
<b>14</b>	<b>Studiefaciliteiten</b>	De vergoeding varieert van 100% voor een opleiding die noodzakelijk is voor de functie tot 0% voor opleidingen die jezelf graag doet maar geen enkel gemeentelijk	100% vergoeding: opleidingen die vereist worden door de organisatie in het kader van strategische ontwikkelingen, dan wel vereist zijn in verband	Reeds verleende studiefaciliteiten bij oude werkgever worden over-	Er wordt een budget beschikbaar gesteld van 2% van de loonsom.  Er worden nadere regels opgesteld voor ont-	Budget BGO  Opleidingsplan BOR	Werkgever is bereid om de komende jaren te bekijken of het wenselijk/moge-

		<p>belang dient. Maatwerk in geld en in verlof. Voor studies die collectief en/of in company alleen voor eigen medewerkers worden georganiseerd en voor kortdurende (4 dagen of minder) opleidingen, cursussen en seminars, geldt dat deze voor 100% worden vergoed in geld en in verlof en dat er geen terugbetalingsregeling op van toepassing is. Vergoeding noodzakelijke reiskosten volgens dienstrestarief.</p> <p>Er is een budget beschikbaar van 2% van de loonsom.</p>	<p>met onmisbare vakinhoudelijke kennis voor het functioneren van medewerk(st)ers. <u>75% vergoeding:</u> opleidingen volgens CAR/UWO artikel 17 met een gemeentelijk belang. <u>50% vergoeding:</u> opleidingen die op verzoek van een medewerk(st)er worden aangevraagd met slechts een beperkt gemeentelijk belang. <u>25% vergoeding:</u> opleidingen die op verzoek van een medewerk(st)er zonder gemeentelijk belang, maar die voor de motivatie van de medewerker van belang zijn Vergoeding is niet gekoppeld aan de omvang van het dienstverband. Ook wordt verlof indien de opleiding/cursus onder werktijd wordt gevolgd (hooguit gemiddeld 7,2 uren per week in een jaar). Wordt de opleiding niet in diensttijd gevolgd, kan verlof worden verleend naar rato van de parttime factor. Het verlof is gerelateerd aan dat van de fulltime medewerker. Voor de fulltimer geldt ten minste gemiddeld 3,6 uur per 4 weken tot maximaal gemiddeld 3,6 uur per week. Indien een studie niet volledig wordt vergoed, wordt het studieverlof naar verhouding pro-</p>	<p>genomen door WODW.</p>	<p>wikkelings- en opleidingsbeleid/studiefaciliteiten voor nieuwe werkgever.</p>	<p>lijk is om een deel van dit budget beschikbaar te stellen voor nader uit te werken individueel inzetbeleid (idibeleid)</p>
--	--	--	---	---------------------------	--	---

			centueel aangepast. Er is een budget beschikbaar van 1,8% van de loonsom.				
15	<b>Func-tie-waar-dering en Be-loning</b>	De functies zijn ge-waardeerd via HR-21. Er is een aanloop-en een functierang. Er is binnen het GO een akkoord over de afschaffing van de uitlooprang (on-der voorwaarden).	Functies zijn vanaf 1-1-2017 ge-waar-deerd met HR21. Er is een aanloop en een functie-schaal. Er is geen uitloopschaal.	Garantie voor me-dewer-kers die in de uit-looprang zitten. Bij een hogere functie-schaal in de toe-komst wordt de uitloop-rang ge-incorpo-reerd.	De functies zijn ge-waardeerd via HR-21. Er is een aan-loop- en een functierang.	Systeem-keuze BOR  Conversie-tabel en proce-dure-regeling BGO	Geen be-spreek-punt. HR21 is reeds in-gevoerd. Conversie-tabel en proce-dure-regeling worden nog in BGO be-sproken
16	<b>Finan-ciële vergoe-dings-rege-ling Ambts-jubile-um</b>	Naast de bepalin-gen van de CAR/UWO wordt aan een werknemer een gratificatie toe-gekend bij: 12½ jaar overheid: 455,- bruto 12½ jaar gemeente: 455,- netto 25 jaar overheid: 685,- netto 40 jaar overheid: 1.135,- netto  De ambtenaar die voor het behalen van zijn 25 of 40-jarig overheidsjubile-um de dienst ver-laat wegens FPU of pensioen en meer dan 20 resp. 35 dienstjaren heeft, ontvangt het propor-tionele deel van de-zie gratificatie.  De regeling is gel-dig t/m 31-12-2020. Uitsluitend voor personeelsleden die op 31-12-2015 al in dienst waren.	Naast de bepalin-gen van de CAR/UWO wordt aan een werkne-mer die 12 ½ jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld een gratifi-catie toegekend van 25% van het maandsalaris, ver-meerderd met de vakantietoelage. Wordt bruto uitbe-taald. Bij een 25-jarig ju-bileum wordt 70% (ipv 50% die in de CAR-UWO staat) van het salaris, ver-meerderd met de vakantietoela-ge uitbetaald.  De regeling is gel-dig t/m 31-12-2020. Uitsluitend voor personeelsle-den die op 31-12-2015 al in dienst waren.	Voor me-dewer-kers die op basis van (in-middels verval-len) loka-le rege-ling hebben op aan-vullende gratifica-ties bij ambts-of dienst-tijdjubi-lea geldt het lan-delijke en in de gemeen-ten Dui-ven en Weste-rvoort af-gespro-ken over-gangs-recht.  De rege-ling is geldig t/m 31-12-2020. Uitslui-	Op basis van landelijke cao afspraken zijn vanaf 1 januari 2016 geen aan-vullende lokale gratificaties bij ambts- of diensttijdjubi-lea meer toege-staan. Er is lan-delijk over-gangsrecht vastgesteld t/m 2020, Uitsluitend voor perso-neelsleden die op 31-12-2015 al in dienst wa-ren bij de ge-meente Duiven of Weste-rvoort..	BGO	Afgedaan in tech-nisch be-raad van 6 oktober 2017.



				tend voor personeelsleden die op 31-12-2015 al in dienst waren bij de gemeente Duiven of Westervoort..			
17	<b>Overwerk</b>	Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016	Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016		. Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016	BGO	
18	<b>Hypotheekregeling</b>	Bestaande hypotheeken blijven bestaan. Er worden geen nieuwe hypothecaire leningen meer verstrekt.	Bestaande hypotheeken blijven bestaan. Er worden geen nieuwe hypothecaire leningen meer verstrekt.		Bestaande hypotheeken blijven bestaan bij oude gemeente.	BGO	BOR/BGO gaan akkoord met voorstel. Gelet op recente uitspraken van de fiscus kost deze regeling de werkgever meer dan € 20.000,- per jaar.
19	<b>Verzekering</b>	Collectiviteitkorting bij verzekeringen van Centraal Beheer.  Collectieve inkomensverzekering arbeidsongeschiktheid bij Delta Loyd, premie voor werknemer  Collectiviteitkorting bij ziektekostenverzekeraars.  Collectieve ongevalverzekering bij March, premie 50% werkgever-50% werknemer.	Collectiviteitkorting bij verzekeringen van Centraal Beheer.  Collectieve inkomensverzekering arbeidsongeschiktheid bij Delta Loyd, premie voor werknemer  Collectiviteitkorting bij ziektekostenverzekeraars.		Collectiviteitkorting bij verzekeringen van Centraal Beheer.  Collectieve inkomensverzekering arbeidsongeschiktheid bij Loyalis, premie voor werknemer  Collectiviteitkorting bij ziektekostenverzekeraars.  Collectieve ongevalverzekering bij March, premie 50% werkgever-50% werknemer.	BGO	BOR/BGO gaan akkoord met voorstel.
20	<b>Reiskosten</b>	Kilometervergoeding € 0,28 netto ( €	Kilometervergoeding € 0,19 netto		Uniforme regeling maken,	BGO	BOR/BGO gaan ak-

	<b>Dienst-reizen</b>	0,19 netto + € 0,09 tlv vrije ruimte WKR). Openbaar vervoer 2e klasse wordt voor 100% vergoed. Aanbevolen is gebruik van de aanwezige NS-business kaarten. Deze gelden voor de 1e klasse. Noodzakelijke kosten voor parkeren en veergelden worden vergoed.	+ € 0,18 bruto. Openbaar vervoer wordt vergoed op basis van 2e klasse tarief. Bij gebruik van de NS-business card wordt 1e klasse vergoed.  Noodzakelijke kosten voor parkeren en veergelden worden vergoed.		voorstel is regeling Duiven.		koord met voorstel.
21	<b>Aanvullende vergoeding dienst-reizen</b>	Door het college specifiek aangewezen medewerkers die de auto ten behoeve van de dienst beschikbaar moeten hebben ontvangen een aanvullende vergoeding van € 113,45 per jaar.	Vanuit bedrijfsvoeringsoptiek krijgt een aantal specifiek aangewezen functies een vergoeding van € <b>0,37 netto</b> .		Medewerker die op basis van een aanwijzing nagenoeg dagelijks het motorvoertuig nodig heeft, wordt een hogere kilometervergoeding toegekend van € 0,37 netto.	BGO	Er moet nog nader worden bepaald welke medewerkers of functies hiervoor in aanmerking komen.
22	<b>Verblijfskosten</b>	Lunch/avondopenstelling 11,50 Diner 21,80 Logies 89,65 Ontbijt 8,80 Kleine uitgaven overdag 4,40 Kleine uitgaven 's avonds 11,00	Lunch 8,55 Diner 21,46 Logies 89,15 Ontbijt 8,80 Kleine uitgaven overdag 4,15 Kleine uitgaven 's avonds 8,33		Regeling Duiven	BGO	BOR/BGO gaan akkoord met voorstel.
23	<b>Reiskosten woon-werk-keer</b>	Medewerkers van de gemeente Duiven kunnen een vergoeding woon-werkverkeer krijgen tussen 15 en 25 kilometer enkele reis van € 0,09 per kilometer.	Formeel kent de gemeente Westervoort geen regeling reiskosten woon-werkverkeer.  <i>De oude rijksregeling (met franchise) geldt nog voor enkele medewerkers (uitsterf constructie).</i>  Daarnaast hebben enkele medewerkers bij de onderhandelingen over hun arbeidsvoorwaarden een vergoeding bedongen in gevallen waarin er niet voldoende salarisruimte was.		Geen regeling woon-werkverkeer	BGO	Afschaffing van de Duivense regeling levert een budget op van € 10.000,- Bedrag is beschikbaar voor idi-beleid.

24	<b>Salarisband</b>	<p>De salarisband bevat een aanloopen functie- en een uitloopschaal; een aanloopschaal is de naastlagere salarisschaal en de uitloopschaal is de naasthogere salarisschaal.</p> <p>Tussenschalen 10A en 11A Er is binnen het GO een akkoord over de afschaffing van de uitlooprang (onder voorwaarden).</p>	<p>De salarisband bevat een aanloopen- en een functieschaal; een aanloopschaal is ten opzichte van de functionele schaal de naastlagere salarisschaal.</p> <p>Tussenschalen 10A en 11A Er is geen uitloopschaal</p>	<p>Garantie dat de medewerker het voor hem geldende salaris en zijn salaris-aanspraken behoudt. Garantie voor medewerkers die in de uitlooprang zitten. Bij een hogere functieschaal in de toekomst wordt de uitlooprang geïncorporeerd.</p>	<p>Salarisband van aanloopen- en functieschaal. Tussenschalen 10a en 11a blijven behouden. Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld..</p>	BGO	<p>Aan de afschaffing van de uitlooprang van Duiven is de totstandkoming van een generatiepact (binnen een voor de werkgever acceptabel financieel kader) gekoppeld.</p>
24a	<b>Bevordering naar functieschaal</b>	<p><b>Opgenomen in de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven:</b></p> <p>Bevordering van de aanloopschaal naar de functieschaal wordt beoordeeld nadat de ambtenaar minimaal één jaar en uiterlijk drie jaar de functie heeft vervuld. Om bevorderd te worden moet de medewerker volledig voldoen aan de functie-eisen en door middel van een personeelsbeoordeling (score ruim voldoende/goed bij resultaten en competenties) moet zijn vastgesteld dat hij de functie op voldoende goede wijze vervult; Bij een wijziging van de functie of bij benoeming in een andere functie, waaraan een hoge-</p>	<p>Opgenomen in de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Westervoort:</p> <p>Bij inpassing in de aanloopschaal vindt tenminste één jaar later een beoordeling plaats, waarbij gekeken wordt of de medewerker wel voldoet en vanaf dat moment geplaatst kan worden in de functieschaal. De beoordeling moet daarbij uitkomen op minimaal voldoende/goed. Als de medewerker dan nog niet (volledig) voldoet aan de eisen om te worden geplaatst in de functieschaal, blijft hij/zij ingepast in de aanloopschaal net zo lang totdat hij/zij wel voldoet aan de</p>		<p>Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld..</p>	BGO	<p>Planning 1 april 2018</p>

		re functieschaal verbonden is, vindt, indien nog niet volledig wordt voldaan aan de voor een juiste functievervulling gestelde eisen, in principe inschaling in de aanloop-schaal plaats. Bevorderingen vinden in de regel plaats per 1 januari van een kalenderjaar.	gestelde functie-eisen en dit in een beoordeling is vastgelegd.				
24b	<b>Bevordering naar uitloop-schaal</b>	<p>In de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven is het volgende opgenomen tav de uitlooprang:</p> <p>Beleid van de gemeente Duiven m.b.t. de uitloop-schaal:</p> <p>1. Bevordering van de functieschaal naar de uitloop-schaal is mogelijk als tenminste wordt voldaan aan de volgende criteria:</p> <p>a) de ambtenaar heeft op de datum van bevordering de 50-jarige leeftijd bereikt, én;</p> <p>b) de ambtenaar wordt naar het maximum van de functieschaal gesalarieerd én;</p> <p>c) blijktens een personeelsbeoordeling</p>	Niet van toepassing		<p>Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.. Geen uitloop-schaal</p> <p>In kader van overgangsrecht blijft de uitlooprang voor Duivense medewerkers t/m schaal 5 gegarandeerd vanaf de 50 jarige leeftijd, mits zij ook voldoen aan de overige voorwaarden (op het maximum van de functieschaal zitten, voldoende goed functioneren, en niet na juni 2012 in een hogere functierang zijn gekomen). Deze rechten gelden niet voor medewerkers die na 16 september 2016 in dienst komen van de Gemeente Duiven of 1Stroom.</p> <p>Bij de gemaakte afspraken over de afschaffing van de uitlooprang hebben we ook gesproken over het van toepassing verklaren van de uitlooprang</p>	BGO	Planning 1 april 2018

		<p>functio- neert de ambte- naar voldoen- de goed (score ruim voldoen- de/goed bij resul- taten en compe- tenties);</p> <p>d) òf in ge- val van uitzon- derlijk goed functio- neren (score C opval- lend goed bij resulta- ten en compe- tenties) kan aan een ambte- naar, in- dien hij 3 jaar naar het maxi- mum van de functie- schaal is gesa- larieerd, ver- vroegd de uit- loop- schaal worden toege- kend.</p>			<p>voor medewer- kers van Wester- voort t/m schaal 5. Voor- waarde is wel dat deze mede- werkers al in dienst van de gemeente Wes- tervoort waren op 16 septem- ber 2016 (da- tum akkoord Duiven) en ook aan de overige voorwaarden van de Duiven- se regeling vol- doen (op max. van de func- tierang zitten, voldoende goed functio- neren en 50 jaar of ouder zijn.</p>
	2.	<p>Vooruitlo- pend op een nieuwe bezol- digingsrege- ling die voort- vloeit uit de vernieuwing van het perso- neelsbeleid, wordt lid 1 niet toegepast voor ambtena-</p>			

		<p>ren die als gevolg van de organisatieontwikkeling "Duiven op weg naar 2015" een functie gaan vervullen met een hogere functieschaal dan hun huidige functieschaal. Lid 1 wordt evenmin toegepast voor medewerkers die na de kanteling per 13 mei 2013 een functie met een hogere functieschaal zijn gaan vervullen, alsmede niet voor medewerkers die na 18 juni 2012 in dienst getreden zijn bij de gemeente Duiven. Er is binnen het GO overeenstemming (onder voorwaarden) over de afschaffing van de uitlooptang per 1-1-2017.</p>					
--	--	---	--	--	--	--	--

	Onderwerp	Duiven	Westervoort	Opnemen in sociaal statuut	1 Stroom	BOR/BGO	Opmerking
24c	<b>Salaris-inpassing bij bevordering</b>	Indien de ambtenaar bij een bevordering nog niet het maximum in de eigen salarisschaal heeft bereikt, vindt overzetting plaats in de nieuwe schaal vanuit de eigen salarisschaal vermeerderd met de reguliere periodieke verhoging die de ambtenaar per 1	Artikel 3:6 van de CAR regelt de inpassing in een hogere (functie)schaal. Het beleid in Westervoort bij inpassing in een hogere schaal is om de 75%-regel toe te passen zoals die voor 1-1-2016 bestond. Inpassing vindt plaats in de naast hogere periodiek, mits de mede-		Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.	BGO	Planning 1 april 2018

		januari zou zijn toegekend. Inschaling vindt dan plaats in het naast hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal. Indien de ambtenaar bij een bevordering op het maximum is ingeschaald in de eigen salarisschaal, vindt inschaling plaats in de nieuwe salarisschaal op het naasthogere bedrag vermeerderd met één extra periodieke verhoging.	werk(st)er er tenminste 75% van een reguliere periodiek in de oude schaal op vooruit gaat. Is dat niet het geval dan volgt inpassing in de daarop volgende periodiek (met als maximum inpassing in de hoogste anciënniteit van de nieuwe schaal).				
25	<b>Ingangsdatum periodieke verhoging</b>	1 januari	1 januari		1 januari	BGO	Geen besprek-punt.
26	<b>Extra periodieke verhogingen</b>	Geregeld in art. 3:4 CAR-UWO. Aanvullende criteria (nog) niet vastgelegd in de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven.	Geregeld in art. 3:4 CAR-UWO. In de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Westervoort geldt mbt de extra periodiek de voorwaarde dat de medewerker bovengemiddeld heeft gepresteerd voor minstens een periode van twee jaar, blijkend uit één of meer beoordelingen.		Beleidsnotitie inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.	BGO	Planning 1 april 2018
27	<b>Incidentele extra beloningen</b>	<b>Gratificatie.</b> 1. Indien een ambtenaar een uitstekende individuele prestatie heeft geleverd, kan hem, naast een schriftelijke tevredenheidsbevestiging, een gratificatie worden toegekend. 2. De gratificatie voor een prestatie, zoals genoemd in lid 1, bedraagt minimaal € 50, - tot maximaal € 250, - netto ineens, en kan worden toegekend door bijstorting op het salaris of in	<b>Onderscheid in twee categorieën:</b> 1. Eenmalig belonen voor buitengewoon presteren 'boter bij de vis' Een afdelingsmanager kan binnen zijn/haar budget beloningsdifferentiatie de medewerker of een groep medewerkers eenmalig een netto bedrag toekennen met een waarde van maximaal € 250,- netto ineens door bijstorting op het salaris of in een andere gepaste vorm van gelijke waarde, bijvoorbeeld een cadeau-bon. <b>2. Prestatiebeloning</b>		Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.	BGO	Planning 1 april 2018

		<p>een andere gepaste vorm van gelijke waarde, bijvoorbeeld een cadeau-, diner-, of theaterbon.</p> <p>3. De gratificatie zoals genoemd in lid 1 wordt, op voorstel van de afdelingsleiding en door tussenkomst van het Kernteam, toegekend door de gemeentesecretaris.</p> <p>4. Indien de ambtenaar in een kalenderjaar over een langere duur (langer dan zes maanden) een bijzondere prestatie heeft geleverd, kan hem een gratificatie worden toegekend, indien hem niet op andere wijze (extra periodieke verhoging, waarnemingsvergoeding e.d.) een extra beloning is toegekend.</p> <p>5. De gratificatie voor een prestatie, zoals genoemd in lid 4, bedraagt, afhankelijk van de mate en duur, een eenmalige beloning ter grootte van een kwart- dan wel van een half bruto-maandsalaris.</p> <p>6. De gratificatie zoals genoemd in lid 4 wordt, op voorstel van de afdelingslei-</p>	<p>De gratificatie bedraagt een kwart of een half bruto maandsalaris. De gratificatie is gekoppeld aan het schaalbedrag van een full-time functie.</p> <p>Er moet sprake zijn van een incidentele prestatie. Dat kan op basis van prestatiekenmerken als kwantiteit, kwaliteit en flexibiliteit of het in bijzondere omstandigheden leveren van een extra inspanning/prestatie of het tonen van gedrag boven dat wat verwacht mag worden. Na afstemming in het MT stelt de directeur de beloning vast.</p>		
--	--	---	--	--	--



		<p>ding en door tussenkomst van Kernteam, toegekend door het college van burgemeester en wethouders.</p> <p>7. De bovengenoemde gratificaties kunnen ook worden toegekend aan een groep ambtenaren, die als team een uitstekende collectieve prestatie heeft geleverd.</p> <p>8. De toegekende gratificaties zoals genoemd in lid 1, 4 en 7 worden, om fiscale redenen, verwerkt in de salarisberekening van de ambtenaar.</p>				
28	<b>Functioneringstoelage</b>	<p><b>Op grond van artikel 3.8 CAR. Maximaal 10% van het salaris</b></p> <p>In de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven is het volgende opgenomen:</p> <p>Omdat de functioneringstoelage is gekoppeld aan de functie én het functiëren daarin vervalt deze toelage (wordt geïncorporeerd) bij de overgang naar de functierang of uitloopting of toekenning van een hogere functie in de toekomst (eventueel als gevolg van herwaardering).</p>	<p><b>Op grond van artikel 3.8 CAR. Maximaal 10% van het salaris</b></p> <p>In de Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Westervoort is het volgende opgenomen:</p> <p>Aan de toekenning van een functioneringstoelage wordt de voorwaarde verbonden dat een medewerk(st)er een (of meer) goede personeelsbeoordeling heeft gehad waaruit blijkt dat hij/zij goed of uitstekend heeft gefunctioneerd en/of bijzondere prestaties heeft geleverd over een tijdvak van minstens twee jaar. Het toekennen wordt gebaseerd op één of meer beoor-</p>	Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.	BGO	Planning 1 april 2018

			delingen gedurende die periode. Na afstemming in het MT stelt de directeur de functioneringstoelage vast.			
29	<b>Arbeidsmarkttoelage</b>	<p>Car-uwo bepaling: maximaal voor een periode van 3 jaar en maximaal 10% van het salaris. Opgenomen in Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Duiven:</p> <p>De arbeidsmarkttoelage vervalt (wordt geïncorporeerd) in ieder geval bij een toekomstige hogere schaalinpassing.</p>	<p>Car-uwo bepaling: maximaal voor een periode van 3 jaar en maximaal 10% van het salaris. Opgenomen in Beleidsnotitie Inpassen en Belonen gemeente Westervoort:</p> <p>Bij moeilijk vervulbare vacatures wordt per situatie bepaald hoe hoog de toelage is en voor hoe lang deze wordt verstrekt. Dit wordt overgelaten aan de onderhandeling.</p> <p>De arbeidsmarkttoelage wordt één maal per jaar uitgekeerd.</p>	Beleidsnotitie Inpassen en Belonen wordt nog opgesteld.	BGO	Planning 1 april 2018
30	<b>Toelage onregelmatige dienst</b>	<p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016.</p> <p>In een aantal situaties ontvangen medewerkers een vast percentage op basis van ervaringscijfers.</p>	<p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016.</p> <p>In een aantal situaties ontvangen medewerkers een vast percentage/vast bedrag op basis van ervaringscijfers</p>	<p>Uniform geregeld in de CAR-UWO sinds 1-1-2016.</p> <p>Er zal bekeken worden of het wenselijk/toegestaan is om in een aantal situaties medewerkers een vast percentage toe te kennen op basis van ervaringscijfers.</p>	BGO	
31	<b>Beschikbaarheidsvergoeding</b>	Uniform geregeld in CAR-UWO. Lokale regelingen vergelijken op o.a. verschijningsplicht en opkomsttijd.	Vergoeding is uniform geregeld. Westervoort heeft twee regelingen: Regeling piketdienst en piketregeling ikv crisisbeheersing.	Wordt een nieuwe uniforme regeling gemaakt..	BOR	Planning is 4 <sup>e</sup> kwartaal 2017 Regeling wordt besproken in de BOR

32	<b>Inconvenien-ten-regeling</b>	Lokale regeling aanwezig voor medewerkers buitendienst.	Geen inconvenien-tenregeling	Geen inconvenien-tenregeling. Garantieregeling voor medewerkers die hem al hadden (uitsterf-constructie).	BGO	
33	<b>TOR</b>	Geen mensen met een vaste TOR. Alles afgekocht.	Geen mensen met een vaste TOR. Alles afgekocht.		BGO	Geen bespreek-punt.
34	<b>Koffiegeld</b>	Er wordt geen koffiegeld ingehouden	Er wordt €2 ,27 per maand koffiegeld ingehouden	Geen koffiegeld inhouden	BGO	Geen bespreek-punt.
35	<b>Gesprekkencyclus</b>	-Planningsgesprek - Voortgangsgesprek - Beoordelingsgesprek Per jaar	Minimaal één gesprek per jaar. In de meeste gevallen is dat een functioneringsgesprek. Resultaatgericht werken, een gesprekscyclus is in de maak (besluitvormingsfase).	Er wordt een nieuwe regeling gemaakt	BOR	Planning gereed in 2017
36	<b>Arbo &amp; Verzuim</b>	Verzuimbeleid Eigen Regie  Contract met Arbo-unie	Verzuimbeleid Eigen Regie  Contract met Arbo-unie	Verzuimbeleid Eigen Regie  Contract met Arbo-unie	BOR	Planning gereed zo spoedig mogelijk in 2018  Aanbesteding loopt. Afronding vóór 1-1-2018
36a	<b>Arbo voorziening</b>	Beeldschermbril Tegemoetkoming in de kosten bedraagt maximaal € 235,- per twee jaar.	Beeldschermbril. Tegemoetkoming van de gemaakte kosten bedraagt max. € 199 per bril	Beeldschermbril Tegemoetkoming in de kosten bedraagt maximaal € 100,- per twee jaar.	BOR	
36b	<b>Vitaliteitsbeleid</b>		Bedrijfsfruit van november t/m maart.	Geen bedrijfsfruit	BGO/BOR	Afschaf-fing van het Westervoortse bedrijfsfruit levert een budget op van € 3.250,-. Bedrag is beschikbaar voor idi-beleid.
37	<b>Integriteitbeleid</b>	Klokkenluidersregeling	Klokkenluidersregeling	Nieuw integriteitsbe-	BOR	Planning gereed in

		Eed/belofte Reglement internet-gebruik Gedragscode Integriteitkaart Verklaring omtrent gedrag alleen voor kwetsbare functies. Kosten VOG worden door werkgever vergoed.	Eed/belofte Reglement internet-gebruik Bij indiensttreding moeten alle medewerkers Verklaring Omtrent Gedrag indienen. Kosten VOG worden door werkgever vergoed.	leid vaststellen met zelfde strekking/regels etc. in overleg met (B)OR  VOG vragen voor alle medewerkers die nieuw in dienst treden na 1-1-2018. Kosten VOG door werkgever vergoeden.		maart 2018
38	<b>Behandeling klachten</b>	Klachtenregeling aanwezig	Klachtenregeling aanwezig	Klachtenregeling voor GR maken Aansluiten bij 1 van beide	BOR	Planning gereed in 2017
39	<b>Regeling bezwaarschriften</b>	Regeling aanwezig	Regeling aanwezig	Er komt een nieuwe regeling voor 1Stroom en een nieuwe samenstelling van de commissie.	BOR	Planning gereed in 2017
40	<b>Vergoeding /beschikbaarheid telefoon/smartphone</b>	Geen vergoedingen. Mobiele telefoon of smartphone wordt beschikbaar gesteld indien nodig geacht. Leidinggevende bepaalt.. Bij een smartphone wordt een gebruiksovereenkomst getekend met algemene bepalingen. In Nederland geen kostenbeperking. Gebruik in het buitenland wordt in rekening gebracht.	Geen vergoedingen. Mobiele telefoon of smartphone wordt beschikbaar gesteld indien nodig geacht. Leidinggevende bepaalt.. Bij een smartphone wordt een gebruiksovereenkomst getekend met algemene bepalingen. In Nederland wel kostenbeperking. Gebruik in het buitenland wordt in rekening gebracht.	Uniform regelen voor de GR.	BOR	
41	<b>Vergoeding beschikbaarheid iPads</b>	Geen vergoedingen iPad wordt beschikbaar gesteld indien nodig geacht. Leidinggevende bepaalt. Er is een gebruiksovereenkomst met algemene bepalingen.	Geen vergoedingen iPad wordt beschikbaar gesteld indien nodig geacht. Leidinggevende bepaalt. Er is een gebruiksovereenkomst met algemene bepalingen.	Uniform regelen voor de GR.	BOR	

42	<b>Regeling thuiswerken</b>	Op vrijwillige basis. Richtlijnen aanwezig	Op vrijwillige basis. Geen regeling aanwezig.	Uniforme afspraken over maken	BOR	
43	<b>IDI-budget</b>			Iedere medewerker krijgt een vrij besteedbaar budget voor individuele duurzame inzetbaarheid van € 100,- netto. (naar rato)		Werkgever is bereid het budget te verhogen van € 40,- naar € 100,- per medewerker, als daarmee definitieve overeenstemming wordt bereikt over het totale arbeidsvoorwaardenpakket. Individueel duurzaam inzetbaarheidsbeleid (idibeleid) zal in 2018 verder vorm worden gegeven. De komende jaren zal bekeken worden of uit andere arbeidsvoorwaarden gelden kunnen worden overgeheveld om dit bedrag te laten groeien. BGO/BOR zullen de besteding van het bedrag monitoren via een enquête.
44	<b>Generatiepact</b>	Geen regeling	Geen regeling	Regeling in voorbereiding Akkoord bereikt over	BGO	Zie bijlage

---

				de Uitgangspunten	
--	--	--	--	-------------------	--