

Noaberkracht Dinkelland Tubbergen; wijziging arbeidsvoorwaardenregeling (ANDT)

Het bestuur van de bedrijfsvoeringsorganisatie Noaberkracht Dinkelland Tubbergen

overwegende dat in gevolge artikel 125, tweede lid van de Ambtenarenwet is bepaald dat het bevoegd gezag van provincies, gemeenten en waterschappen voor de ambtenaren door of vanwege deze lichamen aangesteld, voorschriften worden vastgesteld omtrent diverse onderwerpen die de arbeidsvoorwaarden van deze ambtenaren betreffend;

dat ingevolge de Gemeenschappelijke Regeling Noaberkracht Tubbergen Dinkelland het bestuur de bevoegdheid van de colleges van burgemeester en wethouders van Tubbergen en Dinkelland is toegekend om ambtenaren te benoemen en dat het dagelijks bestuur dient te voorzien in een regeling als bedoeld in artikel 125, tweede lid Ambtenarenwet;

dat de CAO gemeenten in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) door het College voor Arbeidszaken van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten wordt afgesproken met de centrales van overheidspersoneel,

dat die afspraken worden neergelegd in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de uitwerkingsovereenkomst (CAR en UWO).

dat de CAR geldt voor alle gemeenten, de UWO alleen voor gemeenten die zich daarbij hebben aangesloten, waaronder ook verstaan gemeentelijke samenwerkingsorganisaties zoals Noaberkracht Dinkelland Tubbergen;

dat niet bij de UWO aangesloten organisaties de UWO wel zoveel mogelijk volgen en alleen afwijken op onderdelen waarop de organisatie een eigen koers vaart, waarover lokaal overleg plaatsvindt met de vakorganisaties;

dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met de UWO-onderdelen en met de lokale arbeidsvoorwaarden die niet in de CAR en UWO geregeld zijn;

dat het gewenst is om de thans geldende Arbeidsvoorwaardenregeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen te wijzigen

gelet op de Gemeenschappelijke Regeling Noaberkracht Tubbergen Dinkelland en het bepaalde in artikel 125, tweede lid van de Ambtenarenwet;

Besluit:

vast te stellen de navolgende wijziging van de Arbeidsvoorwaardenregeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen (ANDT) zoals vastgesteld op 18 november 2013:

Artikel I

In de Arbeidsvoorwaardenregeling Noaberkracht Dinkelland Tubbergen (ANDT), worden de navolgende wijzigingen doorgevoerd:

1. in hoofdstuk 3 wordt een artikel 3:4:1:2 ingevoegd, luidende als volgt:

Artikel 3:4:1:2

Indien de ambtenaar niet voldoende functioneert deelt het bestuur hem dit voor afloop van het kalenderjaar schriftelijk mee en ontvangt de ambtenaar geen periodieke verhoging per 1 januari daaropvolgend. Het bepaalde in artikel 23:5 is daarbij van toepassing.

2. Artikel 3:6:1:2, lid 4 wordt gewijzigd als volgt:

Als de ambtenaar voor de functiewaarderingsdatum nog salarispectief had in zijn oude schaal, wordt de garantietoelage op elke volgende periodiekdatum bijgesteld met het bedrag van één periodiek in de oude schaal, tenzij er sprake is van niet voldoende functioneren.

3. Artikel 3:6:1:2 lid 6 wordt gewijzigd als volgt:

Bij een in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden overeengekomen algemene verhoging van de salarissen wordt de garantietoelage aangepast. De garantie maakt deel uit van de berekeningsgrondslag van het pensioengevend deel van het Individueel keuzebudget (artikel 3:28 lid 2) en behoort tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP

4. Artikel 3:6:1:3 komt te vervallen
5. Hoofdstuk 23 komt te vervallen en wordt vervangen door het nieuwe hoofdstuk 23 "Hoofdstuk 23 Belonen, waarden en gesprekken" luidende als volgt:

Hoofdstuk 23 Belonen, waarden en gesprekken

Artikel 23:1

1. Jaarlijks wordt in de personele begroting een budget opgenomen voor individuele of groepsgratificaties (op grond van artikel 3:20 ANDT). Dit bedrag stijgt mee met de salarisontwikkelingen voor gemeente-ambtenaren op basis van de afgesloten LOGA-akkoorden. Dit budget wordt verdeeld over afdelingen/teams naar rato van het aantal ambtenaren, conform de personele begroting voor dat jaar.
2. De direct leidinggevende kan uit dit budget aan individuele ambtenaren of aan een groep ambtenaren een bruto gratificatie toekennen voor een concrete verrichte prestatie of als blijk van waardering voor de wijze van functioneren.

Artikel 23:2

1. Jaarlijks wordt in de personele begroting een budget opgenomen voor groepswaarderingen Dit bedrag stijgt mee met de salarisontwikkelingen voor gemeente-ambtenaren op basis van de afgesloten LOGA-akkoorden. Dit budget wordt verdeeld over afdelingen/(zelforganiserende) teams naar rato van het aantal ambtenaren, conform de personele begroting van dat jaar.
2. De afdelings-/teamleden kunnen dit budget inzetten voor:
 - a. het bevorderen van de teamontwikkeling;
 - b. voor teamactiviteiten;
 - c. voor het verbeteren van de eigen werkomgeving/omstandigheden;
 - d. voor opleidingen van teamleden als groep;
 - e. voor een ander bestedingsdoel na instemming door de directie
3. De fiscale gevolgen en evt. werkgeverslasten komen ten laste van dit budget.
4. Verloffaciliteiten komen behoudens uitzondering voor eigen rekening.
5. Indien afdelings-/teamleden geen consensus bereiken over de besteding van de beschikbare middelen, dan kunnen zij de direct leidinggevende vragen een besluit te nemen.
6. Indien het budget aan het einde van het jaar niet is besteed vervalt dit budget.

Artikel 23:3

1. Afdelingen/teams stellen jaarlijks voor 1 januari van het kalenderjaar in samenspraak met de direct leidinggevende een afdelingsplan of DIN op met een tijdsplanning voor de te verrichten werkzaamheden en werkresultaten als groep en als ambtenaar.
2. Dit plan vormt de leidraad voor het handelen van de individuele ambtenaren tijdens het kalenderjaar.
3. In het werkoverleg wordt dit periodiek gemonitord en waar nodig bijgesteld. De direct leidinggevende kan eisen stellen aan het afdelingsplan of DIN dan wel individuele werkafspraken en kan nadere aanwijzingen, kaders en instructies geven.

Artikel 23:4

De direct leidinggevende spreekt periodiek (minimaal 1 maal per jaar) met de ambtenaar over:

- het inhoudelijk functioneren van zijn/haar werkzaamheden.
- de kwalitatieve en kwantitatieve werkresultaten
- de talenten en ontwikkelpunten, kernwaarden en competenties;
- de ontwikkeling in de functie en loopbaan.
- de benodigde middelen en faciliteiten voor een goede uitoefening van de functie.
- de werkomstandigheden, veiligheids-en ziekteverzuimbeeld en gezondheidsaspecten (ARBO).
- de actualiteit van de HR-21 normfunctie
- de ontwikkelingen op de afdeling

- de werk- privébalans
- de onderlinge werkrelaties en verhouding binnen de afdeling/ het team
- het vragen van feedback op de wijze van (faciliterend) leidinggeven.

Desgewenst worden eventuele afspraken schriftelijk vastgelegd. Op verzoek van de ambtenaar of de leidinggevende kan dit gesprek vaker per jaar plaatsvinden.

Artikel 23:5

1. Indien de ambtenaar niet voldoende functioneert bespreekt de direct leidinggevende dit met de ambtenaar en maakt afspraken om te komen tot een voldoende wijze van functioneren. De direct leidinggevende monitort dit periodiek. Van de gesprekken met de ambtenaar en de gemaakte afspraken wordt een verslag opgemaakt dat door de ambtenaar voor gezien of akkoord wordt ondertekenend.
2. De direct leidinggevende of ambtenaar kan bij deze gesprekken betrekken de naasthogere leidinggevende of informanten die een directe functionele relatie met de ambtenaar hebben.
3. De ambtenaar kan desgewenst een raadsman meenemen tijdens de gesprekken.
4. Indien een rechtspositioneel besluit wordt genomen kan de ambtenaar bezwaar maken op grond van de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 23:6

Indien de gesprekken en gemaakte afspraken niet leiden tot een voldoende wijze van functioneren in de functie dan worden met de ambtenaar afspraken gemaakt over plaatsing in een andere functie intern dan wel extern. Indien dit na een redelijke termijn niet leidt tot resultaat kan worden besloten tot een ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid.

Artikel 23:7

In het kader van hoofdstuk 23 wordt:

1. als direct leidinggevende aangemerkt de hiërarchisch leidinggevende die namens het dagelijks bestuur in eerste aanleg belast is met leidinggeven aan de ambtenaar.
2. als naasthogere leidinggevende aangemerkt de hiërarchisch leidinggevende van de direct leidinggevende.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking op de dag na zijn bekendmaking en heet terugwerkende kracht tot 1 januari 2018.

*Aldus vastgesteld door het dagelijks bestuur van Noaberkracht Dinkelland Tubbergen
d.d. 19 januari 2018.*

De secretarissen, De voorzitter,

Drs. Ing. G.B.J. Mensink, E.M. Grobben, drs. ing. W.A.M. Haverkamp - Wenker