



Regeling opleiding en ontwikkeling gemeente Groesbeek 2015

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groesbeek besluit:

- gelet op artikel 160 Gemeentewet;
- gelet op hoofdstuk 17 van de CAR/UWO;
- na verkregen instemming van de commissie voor Bijzonder Georganiseerd Overleg;

tot het vaststellen van de navolgende regeling

Regeling opleiding en ontwikkeling gemeente Groesbeek 2015

Artikel 1 Begripsbepaling

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. Werkgever

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Groesbeek.

b. Medewerker

De ambtenaar in de zin van artikel 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO.

c. Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Een door de direct leidinggevende en de medewerker vastgelegd en ondertekend geheel aan afspraken over de te ondernemen activiteiten van beide partijen in het kader van de ontwikkeling van de medewerker.

d. Opleidingsplan

Een plan dat periodiek door de werkgever wordt vastgesteld of bekrachtigd, waarin de prioriteiten ten aanzien van door het personeel te volgen opleidingen zijn vastgelegd.

e. Opleidingsbudget

Het bedrag dat jaarlijks door de werkgever beschikbaar wordt gesteld voor de uitvoering van de opleidingsplannen.

f. Gewenste opleiding

Opleidingen die voortkomen uit de behoefte die medewerkers hebben om hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen, dan wel een nieuw loopbaanpad in te slaan.

g. Noodzakelijke opleiding

Opleidingen die nodig zijn om medewerkers aan de (veranderende) eisen vanuit de omgeving, en daarmee aan de (veranderde) behoeften van de organisatie, te laten voldoen.

h. Studiemateriaal

Verplicht en niet verplicht voorgeschreven boeken, syllabi, schrijfbenodigdheden en duurzame gebruiksaanwijzingen, benodigd voor gevolgde studie.

i. Studiekosten

Cursus- en leskosten, evenals examen- en diplomakosten.

j. Loopbaanadvies

Een advies door een intern of extern deskundige met betrekking tot de huidige loopbaan en toekomstige loopbaanwensen en -mogelijkheden.

k. Opleidingsfaciliteiten

Het geheel van de door de werkgever vergoede kosten alsmede extra toegekende (studie)verlofuren ten behoeve van een opleiding.

l. Re-integratieactiviteiten

Activiteiten ten behoeve van medewerkers voor wie de werkgever op grond van artikel 10d:5 van de CAR/UWO binnen de re-integratiefase verplichtingen heeft om inspanningen te verrichten met als doel een andere functie binnen of buiten de organisatie te vinden.

Artikel 2 Opleidingsplan

De werkgever stelt periodiek een opleidingsplan vast en draagt hierbij zorg voor een evenwichtige afspiegeling van de belangen van de werkgever en de belangen van de medewerkers in het opleidingsplan. Het opleidingsbudget wordt vastgesteld aan de hand van de begroting en jaarlijks bijgewerkt.

Artikel 3 Categorieën opleidingen

In deze regeling wordt verstaan onder opleidingen:

- a. -de opleidingen zoals opgenomen in het POP;
- b. opleidingen die door werkgever verplicht zijn opgedragen conform artikel 15:1:26 van de CAR/UWO en als zodanig zijn opgenomen in het opleidingsplan;
- c. opleidingen die direct betrekking hebben op de huidige functie van de medewerker en als noodzakelijk gezien worden;
- d. opleidingen in het kader van re-integratieactiviteiten conform hoofdstuk 10d van de CAR/UWO;
- e. opleidingen die niet direct betrekking hebben op de huidige functie van de medewerker, maar in het kader van zijn loopbaan(ontwikkeling) gericht zijn op de huidige functie (bij uitbreiding) of een toekomstige functie binnen de organisatie;
- f. de door een medewerker gewenste opleiding.

Artikel 4 Vergoeding opleidingskosten

1. Als opleidingskosten worden aangemerkt:
 - a. reis- en verblijfskosten;
 - b. studiekosten;
 - c. studiemateriaal.
2. Reis- en verblijfskosten worden vergoed op basis van de vergoedingsregeling reis- en verblijfskosten van de werkgever.
3. Verplicht voorgeschreven boeken en syllabi worden volledig vergoed. Niet vergoed worden schrijfbodigheden, verzendkosten, duurzame gebruiksartikelen en niet verplicht voorgeschreven boeken en syllabi.
4. De opleidingskosten worden volledig vergoed door de werkgever wanneer deze is opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan en past binnen de categorieën a, b en c van artikel 3, mits passend in het opleidingsplan. Maatwerk wordt afgesproken indien de opleiding niet aan deze eisen voldoet.

Artikel 5 Termijn opleidingsfaciliteiten

1. De in deze regeling vernoemde opleidingsfaciliteiten worden verleend voor een termijn die wordt afgeleid van de door het betrokken opleidingsinstituut voorgeschreven studieduur.
2. Wanneer de medewerker niet binnen de vooraf gestelde termijn de opleiding afrondt, wordt de termijn, na overleg met de leidinggevende, verlengd tot het eerstvolgende examen, mits dit niet het gevolg is van aantoonbare nalatigheid van de medewerker.

Artikel 6 Opleidingsverlof

1. Een medewerker die een noodzakelijke opleiding volgt, wordt verlof met behoud van bezoldiging verleend benodigd voor daadwerkelijke deelname aan de opleiding. Indien de lessen niet of niet geheel in de werktijd van de medewerker plaatsvinden, kan ter compensatie verlof worden verleend. Voor gewenste scholing wordt geen verlof verleend.
2. Heeft de medewerker zelf schuld aan de vertraging (aantoonbare nalatigheid), dan vervalt zijn recht op opleidingsverlof.

Artikel 7 Verlof voor tentamen- of examen

Voor het deelnemen aan examens of tentamens wordt opleidingsverlof met behoud van bezoldiging verleend.

Artikel 8 Terugbetaling opleidingskosten

1. Er rust een terugbetalingsverplichting op de opleidingskosten indien:
 - a. de medewerker de studie niet haalt of de studiebelasting niet aankan op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de medewerker zijn te wijten;
 - b. de medewerker op eigen verzoek of ten gevolge van aan zichzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt ontslagen voor het einde van de opleiding waarvoor vergoeding is toegekend of binnen twee jaren na de reguliere afronding van de opleiding;
2. De terugbetalingsverplichting vervalt, indien voortzetting van de opleiding redelijkerwijs niet van de medewerker kan worden verlangd.



3. Indien op de ingangsdatum van het ontslag van de in het eerste lid onder b bedoelde termijn van twee jaren een gedeelte is verstreken, wordt de verplichting tot terugbetaling beperkt naar rato van de resterende termijn.
4. De werkgever kan de medewerker op zijn verzoek, geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk, ontheffen van de op hem rustende verplichting tot terugbetaling.

Artikel 9 Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling leidt tot een onbillijke situatie voor de betrokken medewerker, dan kan de directie in overleg met de betrokken medewerker in een voor de medewerker gunstige zin van deze regeling afwijken.

Artikel 10 Onvoorziene gevallen

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

Artikel 11 Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2015.
Gelijktijdig worden alle voorgaande regelingen opleiding en ontwikkeling zoals vastgesteld door de voormalige gemeenten Millingen aan de Rijn, Ubbergen en Groesbeek ingetrokken.
2. Deze regeling kan worden aangehaald als de 'Regeling opleiding en ontwikkeling gemeente Groesbeek 2015'.

Groesbeek, 30 juni 2015

*Burgemeester en wethouders van Groesbeek,
De secretaris,*

De burgemeester,



Aandachtspunten bij deze regeling

De aandachtspunten vormen de uitleg bij de regeling opleiding en ontwikkeling. Er wordt advies gegeven hoe om te gaan met de regeling en hoe deze in de praktijk uit te voeren.

Artikel 3 Categorieën opleidingen

Sub a. Op grond van artikel 15:1:26 CAR/UWO kan het college een medewerker verplichten een opleiding te volgen indien dit redelijkerwijs van hem of haar verwacht kan worden.

Sub d. Na ontslag vanwege onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8.6 CAR-UWO) of wegens organisatie (artikel 8.3 CAR-UWO) treedt een re-integratiefase in werking, afhankelijk van de ontslaggrond en diensttijd (artikel 10d:5 CAR/UWO). Tijdens deze re-integratiefase stellen leidinggevende en medewerker een plan van aanpak op waarin precies wordt vastgelegd welke activiteiten worden ondernomen en wat daarvan de resultaten zijn. Eén van deze activiteiten kan zijn dat er een opleiding aangeboden wordt aan de betrokken medewerker om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Deze opleiding valt onder categorie c (artikel 2) en dient volledig bekostigd te worden door de werkgever conform artikel 10d:9 CAR/UWO)

Deze opleidingsfaciliteiten hoeven niet in het opleidingsplan opgenomen te worden, maar dienen wel vermeld te worden in deze regeling om duidelijk te maken hoe er mee wordt omgegaan.