

Regeling rechtspositie onderwijzend personeel Centrum voor de Kunsten Nissewaard

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Nissewaard;

- gelet op het gestelde in artikel 160 van de Gemeentewet waarbij de bevoegdheid tot het vaststellen, wijzigen en intrekken van de rechtspositieregelingen voor het gemeentelijk personeel en gewezen personeel wordt opgedragen aan het college;
- gelet op artikel 125 Ambtenarenwet;
- gelet op het verhandelde in de vergadering van de bijzondere ondernemingsraad;

besluit vast te stellen:

de Regeling rechtspositie onderwijzend personeel Centrum voor de Kunsten Nissewaard

I. Begripsbepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. **Afspiegelingsbeginsel:**
het toepassen van het anciënniteitsbeginsel per leeftijdsgroep, zodanig dat de afvloeiing naar evenredigheid van de omvang van de personeelsbestanden in die leeftijdsgroepen plaatsvindt;
- b. **Anciënniteitsbeginsel :**
het beginsel waarbij per categorie uitwisselbare functies de medewerker met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking komt;
- c. **Uitwisselbare functies:**
groepen van functies, die naar aard, inhoud, omstandigheden, functieniveau en beloning wederkerig, vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn;
- d. **Disciplines:**
de werkvelden binnen de instelling: Muziek, Theater, Dans en Atelier;
- e. **Compartiment:**
compartiment is een vak of vakgebied met uitwisselbare functies binnen de disciplines;
- f. **Cursusjaar:**
1 september van het kalenderjaar tot 1 september van het volgend jaar;
- g. **Instelling:**
het Centrum voor de Kunsten;
- h. **Lesgebonden activiteiten:**
de werkzaamheden zoals opgesomd in bijlage IVa van de CAR/UWO;
- i. **Niet les-gebonden activiteiten:**
de werkzaamheden zoals opgesomd in artikel 4:7 van deze regeling;
- j. **Naast lagere schaal:**
de schaal die één schaal lager is dan de schaal, als bedoeld in artikel 3:1 van de CAR, tweede lid onder a, opgenomen in bijlage IV van de CAR/UWO;
- k. **Lokale schoolvakantieweken:**
de vakantieweken die voor de in de vestigingsplaats geldende regio worden vastgesteld door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
- l. **Medewerker:**
het onderwijzend personeelslid van het Centrum voor de Kunsten (CvdK) van de afdeling Theater de Stoep en het CvdK van de sector Inwoners met de functienaam docent;
- m. **Ondernemingsraad:**
de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraad;
- n. **Verhouding LG-NLG:**
de verhouding lesgebonden-niet lesgebonden activiteiten (uren);
- o. **Werkgever:**
het college van burgemeester en wethouders van Nissewaard

Artikel 1:1 Salarisinpassing

Het bruto-maandsalaris van de medewerker, zoals vastgesteld op 31 december 2008, is ingepast in de van toepassing zijnde bijlage IV van hoofdstuk 19b van de CAR en is vastgesteld op het naast hogere bedrag in de geldende schaal.

Artikel 1:2 Salarisgarantie

Bij de toepassing van artikel 1:1 geldt een salarisgarantie voor de medewerkers die op 31 december 2008 in dienst van de werkgever zijn.

Artikel 1:2:1 Garantie vergoeding woon-werkverkeer

De reiskostenvergoeding op declaratiebasis blijft gehandhaafd voor de medewerkers die op 31 december 2008 in dienst van de werkgever zijn.

Voor de medewerkers, die na 31 december 2008 in dienst zijn getreden/treden, vindt de vergoeding plaats aan de hand van de reiskostenregeling woon-werkverkeer Nissewaard.

Artikel 1:3 Toelagen

Voor de medewerker waarbij inpassing in de van toepassing zijnde bijlage IV van de CAR, schaal 8 niet mogelijk is, wordt per 1 januari 2009 een toelage toegekend op basis van het verschil tussen het maximum salaris van schaal 8 van de bijlage IV en het salaris van de medewerker per 1 januari 2009. Deze toelage zal naar rato worden aangepast indien er een wijziging in de aanstellingstijd van de medewerker plaatsvindt en blijft ongewijzigd bij generieke salarisverhogingen.

Artikel 1:4 Salarisperspectief

De werknemer heeft het salarisperspectief binnen de salarisstructuur van de van toepassing zijnde bijlage IV van de CAR.

Artikel 1:5 Toepassing generieke salarisverhogingen

Op het bruto-maandsalaris van de medewerker zullen de generieke salarisverhogingen, zoals genoemd in hoofdstuk 19b, van toepassing zijn.

Artikel 1:6 Periodieke verhoging van het salaris

In aanvulling op artikel 19b:8 van de CAR/UWO:

Lid 1

Het salaris van de medewerker wordt verhoogd tot het naast hogere bedrag in de voor de medewerker functie geldende schaal, dan wel in de voor de medewerker geldende naast lagere schaal, indien sprake is van een beoordeling op niveau B, dat bepaald wordt door uitvoering van de 'regeling personeelsbeoordeling'.

Lid 2

Verhoging van salaris in de voor de functie geldende schaal, dan wel voor de medewerker geldende naast lagere schaal, blijft achterwege indien sprake is van een beoordeling op niveau A, dat bepaald wordt door uitvoering van de 'regeling personeelsbeoordeling'.

Lid 3

Verhoging van het salaris in de voor de functie geldende schaal, dan wel voor de medewerker geldende naast lagere schaal, vindt plaats wanneer de ambtenaar het maximumsalaris van de voor de functie geldende schaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van de eerste dag van de maand, waarin sinds zijn aanstelling, dan wel functiewijziging, een jaar is verstreken en nadien telkens per 1 september.

Lid 4

Het tijdstip waarop een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van burgemeester en wethouders aanleiding bestaat.

Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge lid 3 een salarisverhoging wordt toegekend ongewijzigd.

Artikel 1:7 Extra periodieke verhoging van het salaris

Lid 1

Aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan extra periodieke salarisverhoging tot een in die salarisschaal genoemd bedrag worden toegekend indien sprake is van een beoordeling op niveau C, dat bepaald wordt door uitvoering van de 'regeling personeelsbeoordeling'.

Lid 2

Het tijdstip waarop een extra periodieke verhoging wordt toegekend, kan afwijkend worden vastgesteld van het tijdstip zoals bepaald in artikel 1:6, lid 3, indien daartoe naar het oordeel van burgemeester en wethouders aanleiding bestaat. Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop een volgende salarisverhoging wordt toegekend ongewijzigd, ingevolge artikel 1:6, lid 3.

II. Afvloeiing

Artikel 2:1 Achtergrond hoofdstuk

Artikel 8:3 CAR bepaalt dat de werkgever een plan moet vaststellen, waarin de afvloeiingsvolgorde wordt vastgesteld. De uitwerking van artikel 8:3 van de CAR heeft plaatsgevonden in de vorm van een Sociaal Statuut voor organisatieveranderingen binnen de gemeente Spijkenisse.

De betreffende doelgroep zal met de totstandkoming van deze regeling uitgesloten worden van de hoofdstukken 3 en 4 van het Sociaal Statuut. Dit hoofdstuk geldt ter vervanging van de vangnetbepaling, zoals genoemd in artikel 19b:17 van de CAR.

Artikel 2:2 Afvloeiingsvolgorde

Bij (deeltijd)ontslag op grond van artikel 8:3 van de CAR wordt de volgende ontslagvolgorde gehanteerd:

Lid 1

De medewerker die geen overwegend bezwaar heeft tegen beëindiging van het dienstverband of vrijwillig aangeeft voor urenvermindering of afvloeiing in aanmerking te willen komen.

Lid 2

De aanstelling voor bepaalde tijd van de medewerker wordt niet verlengd.

Lid 3

Op basis van afspiegelingsbeginsel in combinatie met anciënniteit.

- a. De indeling in de volgende leeftijdsgroepen wordt toegepast:
 - o 15 tot 30 jaar;
 - o 30 tot 45 jaar;
 - o 45 en ouder.
- b. Als binnen een compartiment van dezelfde discipline één van de leeftijdsgroepen meer medewerkers omvat dan de andere leeftijdsgroep(en) moet eerst uit de leeftijdsgroep met de meeste medewerkers iemand afvloeien of in uren verminderen.
- c. De volgorde van de afvloeiing/urenvermindering geschiedt binnen de in lid 3 sub a bepaalde leeftijdsgroep volgens het anciënniteitsbeginsel.

Lid 4

Van het afspiegelingsbeginsel (lid 3 sub a) en het anciënniteitsbeginsel (lid 3 sub c) kan door de werkgever worden afgeweken in het belang van de organisatie.

Artikel 2:3 Organisatie en werkwijze

Lid 1

Jaarlijks worden de leeftijdsgroepen en compartimenten binnen tien weken na 1 september vastgesteld na overleg met de Ondernemingsraad. Indien hierin geen wijzigingen plaatsvinden, worden de leeftijdsgroepen en compartimenten ongewijzigd vastgesteld.

Lid 2

De afvloeiingsvolgorde per compartiment wordt met inachtneming van de in deze regeling genoemde bepalingen jaarlijks in de maand juli vastgesteld.

Lid 3

Binnen de compartimenten worden de medewerkers volgens anciënniteit (=dienstjaren) geplaatst: de 'langste' anciënniteit bovenaan.

Lid 4

Aangegeven wordt in welke leeftijdsgroepen de medewerkers vallen op het moment dat de afvloeiingsvolgorde wordt opgesteld. Daarbij wordt duidelijk of er sprake is van een 'grootste leeftijdsgroep' en welke medewerker(s) dan volgens het afspiegelingsbeginsel het eerst zou moeten afvloeien of uren zou moeten verminderen.

Lid 5

Per compartiment wordt aangegeven waar van de volgorde wordt afgeweken bij afvloeiing of urenvermindering in verband met organisatiebelang/ onmisbaarheid/ onvervangbaarheid (zie artikel 2:2, lid 4).

III. Arbeidsduur en vakantieweken

Artikel 3:1 Uitwerking overgangsrecht

Lid 1

Op basis van artikel 19b:13 wordt de arbeidsduur van de medewerker verhoogd met 72 uur per jaar. De stappen en de arbeidsduur zien er, op basis van een volledige betrekking en met ingang van de onderstaande data als volgt uit:

1 januari 2009	1.478 uur per jaar (1.406 uur + 72 uur);
1 januari 2010	1.550 uur per jaar (1.478 uur + 72 uur);
1 januari 2011	1.622 uur per jaar (1.550 uur + 72 uur);
1 januari 2012 en verder	1.656 uur per jaar (1.622 uur + 34 uur).

Lid 2

Voor een medewerkers met een deeltijdbetrekking gelden deze verhogingen naar rato.

Artikel 3:2 Arbeidsduur en verplichte vakantieweken

Lid 1

In aansluiting op artikel 19b:11 lid 1 van de CAR/UWO, gelden voor de medewerker 12 verplichte vakantieweken en 40 werkweken per jaar.

Lid 2

Voor de vakantieweken wordt aansluiting gevonden bij de 12 lokale schoolvakantieweken.

Lid 3

De te werken totale uren worden verdeeld over het jaar, op basis van de 40 werkweken.

IV. Uitwerking verhouding lesgebonden-niet lesgebonden uren en jaarrooster

Artikel 4:1 Verhouding LG-NLG

Binnen de instelling geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

Discipline	1.Lesgebonden uren	2.Niet-lesgebonden uren
Ateliers	70%	30%
BCE	70%	30%
Dans	65%	35%
Muziek	70%	30%
Theater	70%	30%

Artikel 4:2 Jaarrooster en verdeling activiteiten

Per cursusjaar wordt in overleg tussen werkgever en medewerker het aantal uren van diens taakbelasting in een jaarrooster vastgelegd, waarbij afspraken worden gemaakt over de verdeling van lesgebonden en niet-lesgebonden uren over diverse activiteiten.

Artikel 4:3 Registratie taakomvang

Lid 1

Tien weken na het begin van het cursusjaar worden alle werkzaamheden vastgelegd met behulp van de jaarroosters.

Lid 2

Tien weken na het begin van het cursusjaar wordt per cursusjaar de taakomvang van de medewerker vastgelegd, onderverdeeld naar vaste en tijdelijke aanstellingsuren.

Artikel 4:4 Inzet jaartaakbelasting

Lid 1

In het jaarrooster wordt de inzet en verdeling van het aantal werkuren binnen lesgebonden en niet lesgebonden uren, alsook de werkzaamheden binnen de niet lesgebonden uren uitgewerkt. De uitwerking van het jaarrooster is gekoppeld aan het aanstellingspercentage van de afzonderlijke medewerker en wordt gebaseerd op de genoemde uren in artikel 3:1.

Lid 2

Alle uren (LG en NLG) die worden vastgelegd in het jaarrooster, bestaande uit vaste en tijdelijke uren, zijn aanstellingsuren. Gedurende het seizoen kan er een tijdelijke urenuitbreiding worden gegeven.

Artikel 4:5 Bandbreedte verhouding lesgebonden – niet-lesgebonden uren

Voor de jaarcursussen en de wekelijkse lessen geldt de standaardverhouding LG-NLG per discipline op basis van artikel 4:1. Een afwijking van 5% ten opzichte van de standaardverhouding is toepasbaar (bandbreedte).

Artikel 4:6 Afwijkmogelijkheden verhouding LG-NLG

In principe wordt bij iedere medewerker uitgegaan van de verhouding LG-NLG per discipline. De leidinggevende kan in overleg met de medewerker besluiten of de bandbreedte wordt benut.

Er kan van de verhouding LG-NLG binnen de bandbreedte worden afgeweken indien:

- Er sprake is van zeer veel of zeer weinig ervaring van de medewerker
- Er door de medewerker veel van een type cursustype geeft (groepslessen versus individuele lessen).
- Er door de medewerker met een grote aanstellingsomvang veel gelijksoortige lessen worden gegeven.
- Er uitvoering moet worden gegeven aan maatwerkprojecten.
- Er een onredelijke situatie ontstaat door toepassing van de standaardverhouding.

Er kan van de verhouding LG-NLG buiten de bandbreedte worden afgeweken indien:

- Er sprake is van een aparte werkopdracht naast de aanstellingsuren van de medewerker.

- Er door de ontslagbescherming conform artikel 19b:14 CAR een overtollige medewerker niet ontslagen mag worden. De medewerker kan in dit geval, tijdelijk, totdat er wel weer lesgebonden werkzaamheden zijn of tot ontslag mogelijk is, ingezet worden op niet-lesgebonden taken.

Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Artikel 4:7 Onderverdeling niet-lesgebonden uren

- voorbereiding en deelname festivals
- generale repetities tijdens festivals
- voorbereiding en inrichting exposities
- externe NLG-activiteiten (presentaties)
- inkoop materiaal, kostuums, decor
- financiële verantwoording (begroten, declareren)
- bestelling opmaken en uitpakken
- stoken / wassen
- productionele werkzaamheden / coördinatietaken
- scholing
- studiedagen beroepsvereniging
- stagebegeleiding
- cursusadvies en leerlingontwikkeling
- werk-werk verkeer
- aandeel kwaliteitszorg en klanttevredenheidsonderzoek
- inkoop materiaal / kostuums voor technieklessen
- choreograferen presentaties technieklessen
- muziek monteren voor presentaties technieklessen
- lichtplannen maken voor technieklessen
- script schrijven / bewerken
- arrangeren zang- en orkestpartijen muziektheaterproductie
- choreografie productiegroepen
- kostumering productiegroepen
- muziekmontage productiegroepen
- lichtplanopzet productiegroepen
- geluidsplan opzet muziektheaterproductie
- voorstellingsbezoek
- monteren festivaltapes op dvd
- raamwerkplan voorstellingen maken
- pauzebegeleiding cursisten
- overige persoonsgebonden taken

Artikel 4:8 Werktijden en pauzes

Voor de inzet van werkuren geldt als uitgangspunt de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet.

V. Inschaling en bevordering

Artikel 5:1 Inschaling

Lid 1

Vaststelling van het salaris van de medewerker (inschaling) vindt plaats op basis van de bepalingen van artikel 19b:6 van de CAR/UWO.

Lid 2

Indien de wijze van functioneren van de medewerker zich nog tegen bepaling van het salaris in de voor de functie geldende schaal verzet, wordt het salaris bepaald op een bedrag voorkomende in één van de aanloopbedragen van de bij de functie behorende salarisschaal of de naast lagere schaal.

Lid 3

Een medewerker kan in een functie geplaatst worden waarvoor een schaal met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende schaal geldt:

- a. bij wijze van disciplinaire straf;
- b. bij het aanvaarden van passende of geschikte arbeid, conform de bepaling genoemd in artikel 3:1 lid 8 van de CAR/UWO
- c. indien met instemming van de medewerker passende of geschikte arbeid wordt aanvaard, niet zijnde het bepaalde in artikel 3:1 lid 8 van de CAR/UWO.

Artikel 5:2 Salaris bij bevordering naar hogere schaal

Lid 1

Wanneer de medewerker vanuit een schaal wordt bevorderd naar een schaal met een hoger maximumsalaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het eerst hogere bedrag in die schaal.

Lid 2

Het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris van de medewerker bedraagt tenminste 75% van het verschil tussen het bedrag dat de ambtenaar laatstelijk genoot en het naast hogere bedrag in die oude schaal, dan wel het naast lagere bedrag in die oude schaal, indien het salaris in de oude schaal reeds overeenkwam met het hoogste bedrag uit die schaal. Voorzover nodig zal - in afwijking van het eerste lid - de vooruitgang in salaris tengevolge van de indeling in de schaal met een hoger maximumsalaris nimmer minder bedragen dan het geval zou zijn bij verhoging ingevolge artikel 1:6.

VI. Overige bepalingen

Artikel 6:1 Kader

Deze regeling geldt als aanvulling op hoofdstuk 19b van de CAR/UWO. Al datgene wat in deze regeling geregeld is, preferenceert boven de van toepassing zijnde bepalingen van de lokale regelingen van de werkgever. Daar waar niets geregeld is in deze regeling gelden voor de medewerkers de bepalingen in de lokale regelingen.

Artikel 6:2 Hardheidsclausule

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 6:3 Evaluatie

Elk jaar vindt er een evaluatie plaats van deze regeling.

Artikel 6:4 Citeertitel

Deze regeling kan worden aangehaald als de 'Regeling rechtspositie onderwijzend personeel Centrum voor de Kunsten Nissewaard'.

Artikel 6:5 Inwerkingtreding

De regeling treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2015.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van Nissewaard d.d. 2 januari 2015

de secretaris,
J. Pol

de burgemeester,
M. Salet