

Uitwerking cao gemeenten 2017-2019 in de Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente

Amsterdam

Burgemeester en wethouders van Amsterdam

Brengen ter algemene kennis dat zij in hun vergadering van 19 december 2017 hebben besloten:

1. In te stemmen met de wijzigingen in de Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam (NRGA) als gevolg van de CAO sector gemeenten 1 mei 2017- 1 januari 2019. Het betreft de volgende wijzigingen:
 - a. Loopbaanadvies: De medewerker heeft na elke periode van drie jaar (was: vijf jaar) recht op een loopbaanadvies bij een aangewezen interne of externe deskundige. De tekstwijziging van artikel 10.10 NRGa is in de bijlage opgenomen.
 - b. Banenafpraak: Salarisschaal A is de extra salarisschaal die gebruikt kan worden als medewerkers vanwege een mindere arbeidsprestatie niet geplaatst kunnen worden in de reguliere functieschalen, die gebaseerd zijn op de Methode Rangordenen Functie (MRF). De toepasbaarheid van schaal A wordt uitgebreid tot alle doelgroepen van de Wet Banenafpraak en de Quotumregeling arbeidsbeperkten. De tekstwijziging van artikel 25.8 NRGa is in de bijlage opgenomen.
 - c. Advisering centrale toetsingscommissie: Het advies van de centrale toetsingscommissie aan de werkgever is niet meer bindend maar zwaarwegend. De centrale toetsingscommissie kan zowel door de medewerker als de werkgever ingeschakeld worden indien er sprake is van een verschil van mening over het opstellen, uitvoeren of naleven van een trajectovereenkomst ten behoeve van plaatsing in een passende of een aanvaardbare functie van een boventallige mobiliteitskandidaat. De tekstwijziging van artikel 16.22 NRGa is in de bijlage opgenomen.
2. Te bepalen dat dit besluit in werking treedt op 1 januari 2018.

Beslispunt 1: wijziging Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam :

Het voorliggend besluit betreft de uitwerking van de afspraken van de cao sector gemeenten 2017-2019. De cao loopt van 1 mei 2017 tot 1 januari 2019.

Beslispunt 1a : Loopbaanadvies :

Loopbaanadvies is maatwerk en gericht op de toekomst. Het geeft medewerkers meer sturing en richting om talenten te ontwikkelen, zorgt voor een goede balans tussen werk en privé en leidt tot meer werkplezier. In de huidige tijd neemt het tempo waarin veranderingen elkaar opvolgen toe. Medewerkers moeten blijven leren en ontwikkelen. Partijen hebben daarom afgesproken dat medewerkers na elke periode van drie jaar (dit was: vijf jaar) intern of extern loopbaanadvies kunnen inwinnen. De tekstwijziging in artikel 10.10 NRGa is in de bijlage toegevoegd.

Beslispunt 1b: Banenafpraak :

Voor de aanstelling van mensen uit de banenafpraak die vallen onder de Participatiewet kent de NRGa salarisschaal A. Deze salarisschaal is gebaseerd op het minimumloon en geldt voor mensen met een verminderde arbeidsprestatie die niet in een reguliere functieschaal kunnen worden geplaatst. Voor een betere in- en doorstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is de toepasbaarheid van salarisschaal A uitgebreid. Het artikel 25.8 NRGa is zodanig aangepast dat de gehele doelgroep van de banenafpraak ingeschaald kan worden in salarisschaal A. Inschaling in salarisschaal A geldt voor zover deze medewerkers niet alle taken van een reguliere functie kunnen vervullen en zij niet in een reguliere functieschaal vallen. Met deze wijziging kan de werkgever de medewerker met een verminderde arbeidsprestatie inschalen in een passende salarisschaal. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van de medewerker. Tegelijkertijd is artikel 25.8 NRGa redactioneel aangepast om de leesbaarheid van het artikel te verbeteren. Zie de bijlage voor de NRGa-wijziging.

Beslispunt 1c : Advisering centrale toetsingscommissie :

De centrale toetsingscommissie brengt bij een geschil over de uitvoering van het vanwerk-naar-werk-contract een advies uit. In de Algemene wet bestuursrecht (Awb) is opgenomen dat een college zich niet kan laten binden door dit advies. Het college moet na een afweging van belangen zelf een besluit kunnen nemen. Om artikel 16.22 NRGa in overeenstemming te brengen met de Awb is "bindend advies" vervangen door "zwaarwegend advies". Een zwaarwegend advies geeft het college de mogelijkheid om af te wijken van het advies van de centrale toetsingscommissie. Partijen hebben in de toelichting bij dit artikel opgenomen dat het college kan afwijken, maar slechts indien het advies op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen of indien het advies zodanig ernstig in gebreke is dat van het college in redelijkheid niet gevergd kan worden overeenkomstig het advies te besluiten. De tekstwijziging in artikel 16.22 NRGa is in de bijlage toegevoegd.

Beslispunt 2: Inwerkingtreding

De beslispunten 1a, 1b en 1c treden in werking op 1 januari 2018.

De tekst van en toelichting bij de hierna volgende bepalingen te vervangen door:

Huidige tekst NRGa

Schuin: tekst die wijzigd of vervalt

Artikel 10.10 periodiek loopbaanadvies

De ambtenaar heeft na elke periode van vijf jaar recht op een loopbaanadvies bij een aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 16.22 centrale toetsingscommissie

Er is een centrale toetsingscommissie die de volgende taken heeft:

1. bindend advies uitbrengen aan de werkgever indien partijen verschil van mening hebben over het opstellen, uitvoeren en naleven van de trajectovereenkomst;
2. advies uitbrengen aan de werkgever voordat tot ontslag wordt overgegaan;
3. advies uitbrengen over het reële perspectief op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn, zoals opgenomen in artikel 16.36.

De trajectovereenkomst bevat de wederzijdse afspraken gericht op plaatsing in een passende of aanvaardbare functie. Indien één van de partijen, dus werkgever of ambtenaar, van mening is dat de afspraken niet of niet voldoende worden nageleefd, kan hij de centrale toetsingscommissie om advies vragen. Indien de centrale toetsingscommissie van oordeel is dat één van partijen in gebreke blijft, kan de commissie adviseren om hetzij de bemiddelingstermijn te verlengen (als werkgever in gebreke is), hetzij de bemiddelingstermijn te verkorten (als ambtenaar in gebreke is). De werkgever neemt hierover na het advies van de centrale toetsingscommissie een besluit. De leden van de toetsingscommissie mogen geen lid zijn van de bezwaarcommissie genoemd in artikel 16.23.

De centrale toetsingscommissie bestaat uit:

- een voorzitter aan te wijzen door de overige twee leden;
- een lid namens de vakorganisaties;
- een lid namens de werkgever.

Artikel 25.8

1. In afwijking van artikel 1.1 en artikel 3.1 kan de werkgever salarisschaal A, opgenomen in de bedragengids, vaststellen voor de ambtenaar die op grond van de Wet banenafpraak en quatum arbeidsbeperkten een aanstelling krijgt omdat hij onder de Participatiewet valt en door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.

Nieuwe tekst NRGa

Vetgedrukt: nieuwe tekst

Artikel 10.10 periodiek loopbaanadvies

De ambtenaar heeft na elke periode van drie jaar recht op een loopbaanadvies bij een aangewezen interne of externe deskundige.

Artikel 16.22 centrale toetsingscommissie

Er is een centrale toetsingscommissie die de volgende taken heeft:

1. zwaarwegend advies uitbrengen aan de werkgever indien partijen verschil van mening hebben over het opstellen, uitvoeren en naleven van de trajectovereenkomst;
2. advies uitbrengen aan de werkgever voordat tot ontslag wordt overgegaan;
3. advies uitbrengen over het reële perspectief op effectieve plaatsing binnen redelijke termijn, zoals opgenomen in artikel 16.36.

De trajectovereenkomst bevat de wederzijdse afspraken gericht op plaatsing in een passende of aanvaardbare functie. Indien één van de partijen, dus werkgever of ambtenaar, van mening is dat de afspraken niet of niet voldoende worden nageleefd, kan hij de centrale toetsingscommissie om advies vragen. Indien de centrale toetsingscommissie van oordeel is dat één van partijen in gebreke blijft, kan de commissie adviseren om hetzij de bemiddelingstermijn te verlengen (als werkgever in gebreke is), hetzij de bemiddelingstermijn te verkorten (als ambtenaar in gebreke is). De werkgever neemt hierover na het advies van de centrale toetsingscommissie een besluit.

De leden van de toetsingscommissie mogen geen lid zijn van de bezwaarcommissie genoemd in artikel 16.23.

De centrale toetsingscommissie bestaat uit:

- een voorzitter aan te wijzen door de overige twee leden;
- een lid namens de vakorganisaties;
- een lid namens de werkgever.

Toelichting

Lid 1

De werkgever kan slechts afwijken van het advies als het op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen en/of het advies zodanig ernstig in gebreke is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden overeenkomstig het advies te besluiten.

Artikel 25.8

1. In afwijking van artikel 1.1 en artikel 3.1 kan de werkgever voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en onvoldoende arbeidsvermogen heeft om een reguliere functie te bekleden, een samenstel van taken vaststellen.

2. De werkgever kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepen-

Toelichting bij wijziging

De nieuwe tekst is conform LOGA-brief TAZ/U201700829.

De nieuwe tekst is conform de bijlage bij LOGA-brief ECCVA/U201700735.

De aanpassing is nodig omdat in de Algemene wet bestuursrecht (Awb) is opgenomen dat een college zich niet kan laten binden door dit advies. Het college moet na een afweging van belangen zelf een besluit kunnen nemen.

Na inwerkingtreding van de WNRA is het advies weer bindend van aard vanwege de toepasselijkheid van het Burgerlijk Wetboek.

Conform LOGA.

De nieuwe tekst is conform de bijlage bij LOGA-brief ECCVA/U201700735.

2. In afwijking van artikel 1.1 en artikel 3.1 kan de werkgever vaststellen dat de ambtenaar die op grond van de Wet banenafpraak een aanstelling krijgt omdat hij Wajonger is met arbeidsvermogen en voor wie een loonwaarde van minder dan 100% is vastgesteld, recht heeft op een door zijn loonwaarde bepaald percentage van het salaris. Is het door het loonwaarde bepaalde percentage van het salaris lager dan het wettelijk minimumloon, dan is het salaris van de ambtenaar gelijk aan het wettelijk minimumloon.

3. Voor de in het eerste lid genoemde ambtenaar gelden niet de in artikel 3.28 lid 2, onderdelen a, b en c genoemde minimumbedragen.

4. Voor de ambtenaar, bedoeld in lid 2 gelden als minimumbedragen, de bedragen genoemd in artikel 3.28 lid 2, onderdelen a, b en c naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

5. Indien de werkgever voor de in het tweede lid genoemde ambtenaar loondispensatie op grond van de Wajong ontvangt, past het college deze loondispensatie toe op het salaris en de daarop gebaseerde toelagen en vergoedingen.

gister van de Wet banenafpraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3.3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A.

3. De werkgever kan voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden of niet in aanmerking komt voor loondispensatie, op grond van artikel 3.3 een salaris vaststellen aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in de Bedragengids, onder artikel 3.2.

4. Indien loondispensatie wordt toegekend, kan de werkgever het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde conform de loondispensatie verminderen. Het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.

5. Indien loonkostensubsidie wordt toegekend, kan de werkgever het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde niet verminderen. Het salaris van de ambtenaar is gelijk aan het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie vergoedt aan de werkgever het verschil tussen het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar en het wettelijk minimumloon.

6. Voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt, gelden niet de in artikel 3.28 lid 2, onderdelen a, b en c genoemde minimumbedragen.

7. Voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden, gelden als minimumbedragen de bedragen genoemd in artikel 3.28 lid 2, onderdelen a, b en c naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

Toelichting artikel 25.8

Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafpraak en quorum arbeidsbeperkten.

Onder deze wet vallen:

- (1) mensen met een WSW-indicatie;
- (2) Wajongers met arbeidsvermogen;
- (3) mensen met een WIV-baan of ID-baan;
- (4) mensen die onder de Participatiewet vallen en die door beperkingen niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt de NRGa het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdien capaciteit of de loonwaarde. Deze mogelijkheid is beperkt tot de ambtenaren die onder de wettelijke omschrijving vallen van de doelgroepen (4) mensen die onder de Participatiewet vallen, en (2) Wajongers met arbeidsvermogen.

1. De omschrijving van deze doelgroep staat in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 38b lid 1 sub a.

A. In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon.

De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA opgenomen in de bedragengids.

B. Voor de ambtenaar die valt onder de definitie van artikel 25.8, eerste lid geldt een aparte schaal: schaal A. Het bedrag van de periodiek 0 is gelijk aan het wettelijk mini-

Toelichting artikel 25.8

Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafpraak en quorum arbeidsbeperkten. Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt de NRGa het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdien capaciteit of de loonwaarde. De doelgroepen van de Wet Banenafpraak zijn gedefinieerd in artikel 38b Wet financiering sociale verzekeringen.

In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA opgenomen in de B bedragengids.

Lid 1

De omschrijving van deze doelgroep staat in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 38b lid 1 sub a. In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA opgenomen in de B bedragengids.

De toelichting van de VNG is hier (mutatis mutandis) overgenomen. Inhoudelijk is de toelichting niet veranderd.

mumloon. Het bedrag van de periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon. De salarisbedragen voor schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het LOGA en opgenomen in de bedragengids.

Burgemeester en wethouders voornoemd,

J.J. van Aartsen, waarnemend burgemeester

A.H.P. Van Gils, secretaris